



Tuutortoiminnan kehittäminen ja toteuttaminen vuorokuunteluohjasta hyödyntäen

Knuutila, Johanna

Ruusuvuori, Taru

Laurea-ammattikorkeakoulu
Hyvinkää

Tuutortoiminnan kehittäminen ja toteuttaminen vuoro kuunteluohjausta hyödyntäen

Johanna Knuutila ja Taru Ruusuvuori
Hoitotyö
Opinnäytetyö
Huhtikuu, 2014

Johanna Knuutila & Taru Ruusuvuori

Tuutorttoiminnan kehittäminen ja toteuttaminen vuorokuunteluohjausta hyödyntäen

Vuosi	2014	Sivumäärä	52
-------	------	-----------	----

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena oli kehittää ja toteuttaa tuutorttoimintamalli Invalidiliiton Järvenpään koulutuskeskukselle. Opinnäytetyö toteutettiin Opiskelun aloituksen osallistavan tuen hankkeessa. Opinnäytetyön tavoite oli toteuttaa tuutorttoimintamalli, josta tuutorttoimintaa jatketaan Invalidiliiton Järvenpään koulutuskeskuksen omin voimin.

Opintonäytetyö toteutettiin toiminnallisena viiden opintokerran kokonaisuutena Invalidiliiton Järvenpään koulutuskeskuksen tiloissa. Prosessissa hyödynnettiin vuorokuunteohjaus: menetelmää. Koulutuksen tarkoitus oli olla myöhemmin hyödynnettävissä seuraavissa tuutorkoulutuksissa.

Invalidiliiton Järvenpään koulutuskeskus tarjoaa ammatillista koulutusta erityistä tukea tarvitseville opiskelijoille, joka meidän piti ottaa huomioon koulutuksessa. Tarve tuutorkoulutukselle tuli Invalidiliiton Järvenpään koulutuskeskukselta. Opinnäytetyön teoreettisena viitekehystenä käytimme teoriaa tuutoroinnista, ohjaamisesta ja ryhmädynamiikasta sekä vuorokuunteluohjauksesta.

Koulutus vaatii tulevaisuudessa jatkokehitystä ja sitä voitaisiin hyödyntää muiden opinnäytetöiden aiheina, esimerkiksi tutkimalla, miten koulutus on vaikuttanut opiskelijoiden hyvinvointiin ja syrjäytymisen ehkäisyyn. Loppupäätelmänä voitiin todeta, että ohjausprosessi oli vaativa, mutta palkitseva. Opinnäytetyö lisäsi ohjaustaitoja ja tuki ammatillista kehitystä.

Johanna Knuutila & Taru Ruusuvuori

Development and implementing of tutor operation model using interactive listening in counseling

Year 2014

Pages

52

The purpose of our thesis was to develop and to implement the tutor operation model to FPD Järvenpää Training Centre. The production was carried out as part of project "Opiskelun aloituksen osallistava tuki". The goal was to execute the tutor operation model from which tutor operation could be continued unaided by FPD Järvenpää training centre.

The model was carried out with five functional study times in FPD Järvenpää training centre. During the process we used interactive listening in counseling as our method. The purpose of the education was for it to be utilised later with future tutor trainings

FPD Järvenpää training centre offers vocational education to students with special needs, we had to take that into consideration. The need for a tutor operation model came from FPD Järvenpää training centre. We used theory about tutoring, counseling, group dynamics and interactive listening in counseling as a theoretical frame of reference in our thesis.

In future the model needs further development and it could be used as a subject for a thesis for example how has the education affected the students' welfare and prevented them from being displaced. One can state as a conclusion that the control process was demanding but rewarding. The thesis increased counseling skills and it also supported professional development

Tutoring, Counseling, Interactive listening in counseling, Group dynamics, Professional development

Sisällys

1	Johdanto.....	6
1.1	Opiskelun aloituksen osallistava tuki hanke	6
1.2	Invalidiliiton Järvenpään koulutuskeskus	7
2	Tuutorointi	7
2.1	Ryhmän synty	9
2.1.1	Ryhmän muodostuminen	9
2.2	Erityistä tukea tarvitsevat opiskelijat	12
2.2.1	Erityisopetus	12
2.2.2	Erityisopiskelijan ohjaus koulunkäynnissä	13
3	Ohjaus.....	14
3.1	Yhteistoiminnallinen oppiminen	16
3.2	Vuorokuunteluohjaus	18
3.3	Aktiivinen kuuntelu keskustelutaitona	19
3.4	Hyvä vuorovaikutus	20
3.5	Oppiminen ja osaaminen.....	21
4	Etiikka tuutoritoiminnassa	22
5	Oppituntien toteutus ja suunnitelma.....	23
5.1	Ensimmäinen tunti 5.2.2014	23
5.2	Ensimmäisen oppitunnin palaute ja pohdinta	25
5.3	Toinen tunti 12.2.2014	25
5.4	Toisen tunnin palaute ja pohdinta	26
5.5	Kolmas tunti 26.2.2014.....	27
5.6	Kolmannen tunnin palaute ja pohdinta	28
5.7	Neljäs tunti 5.3.2014	29
5.8	Neljännän tunnin palaute ja pohdinta	30
5.9	Viides tunti 12.3.2014	31
5.10	Viidennen tunnin palaute ja pohdinta	32
6	Prosessin arviointi.....	32
6.1	Tuutoritoiminnan kehitys.....	34
6.2	Ammatillinen kehitys	35
	Lähteet	36
	Kuvat	38
	Taulukot	39
	Liitteet.....	40

1 Johdanto

Valitsimme tuutoritoiminnan opinnäytetyömme aiheeksi siksi, että se mahdollisti toiminnallisen ja tarpeellisen työn toteuttamisen aiheesta, joka kiinnosti ja antoi mahdollisuuden kehittyä vuorovaikutustaidoissa sekä ohjauksessa. Työssä hyödynsimme vuorokuunteluohjausta (Mattila 2009). Työ toteutettiin Invalidiliiton Järvenpään koulutuskeskukselle Opiskelun aloituksen osallistavan tuen-hankkeeseen viiden koulutuskerran opintokokonaisuutena, jonka jälkeen koulutuskeskuksen henkilökunta jatkaa koulutusta ja sen kehittämistä.

Opinnäytetyön tarkoitus oli luoda Invalidiliiton Järvenpään koulutuskeskukselle toimiva tuutoritoimintamalli, jota he pystyvät käyttämään ja kehittämään lisää tulevaisuudessa. Yhtenä päämääränäimme: on, että IJKK:n tuutoropiskelijat saavat vertaistukea ja kehittävät omia sosiaalisia vuorovaikutustaitojaan. Tarkoituksena on parantaa opiskelijoiden hyvinvointia ja kouluviihtyvyyttä. Me tekijöinä saimme kattavan teorian tiedon ja opimme lisää ohjaamisesta. Saimme mahdollisuuden kokeilla omia vuorovaikutustaitojamme ja kehittää niitä. Teoreettisen pohjan teon jälkeen opimme analysoimaan saamaamme tietoa ja pääsemme hyödyntämään oppiamme asioita tulevaisuudessa ohjaustyössä. Pyysimme koulutuksen edetessä jokaisen tunnin jälkeen palautteen kuluneesta kerrasta ja pyrimme toteuttamaan palautteiden kautta syntyneet ideat ja kehittämiskohteet koulutuksessa. Hoitoalan tulevina ammattilaisina pystymme hyödyntämään oppiamme vuorovaikutuskeinoja, olemme sitten missä tahansa potilastyössä tulevaisuudessa. Onnistuimme tuottamaan toimintamallin tuutorkoulutuksesta, jota voidaan hyödyntää tulevaisuudessa tuutorkoulutuksissa.

1.1 Opiskelun aloituksen osallistava tuki hanke

Opiskelun aloituksen osallistava tuki OAOT -hankkeeseen osallistuvat hankekumppani Keuda (Keski-Uudenmaan koulutuskuntayhtymä), Hyria koulutus oy ja invalidiliiton Järvenpään koulutuskeskus. Kustakin ammatillisesta oppilaitoksesta hankkeeseen osallistuu yksi pilottiryhmä.

Syrjäytymisen ehkäiseminen, työmarkkinoilla pysyminen ja työllistyminen ovat projektin taustatekijöinä. OAOT:n tavoitteita on, että siinä kehitetään ohjaustoimintoja opiskelijoille, jotka ovat vaarassa keskeyttää. Ammattiopistojen henkilökunnat pystyvät kehittämään omaa työtään ja saamaan materiaaleja hankkeen avulla. Hankkeesta hyötyvät opistojen lisäksi ammatikorkeakoulut opettajineen.

Hankkeessa kehitetään koulutusmateriaaleja, menetelmiä ryhmä- ja yksilötukeen ja tuutorikoulutus malli. Uudenlaisia ohjauskäytäntöjä tukevia menetelmiä pyritään löytämään käyttäen apuna moniammatillista osallistavaa yhteistyötä. (ESR-projektihakemus 2012.)

1.2 Invalidiliiton Järvenpään koulutuskeskus

Invalidiliiton Järvenpään koulutuskeskuksessa on aloitettu opetus ensimmäisen kerran vuonna 1948 elokuussa sähköalan kurssilla. Asuntolat, joissa osa opiskelijoista majoittuu nykypäivänään, rakennettiin 1952, ja sen jälkeen on rakennettu ahkerasti lisää tiloja laajenevalle koulutuskeskukselle (IJKK esittely 2013). Järvenpään invalidiliiton koulutuskeskus on osa Invalidiliiton kuntoutustoiminnan kokonaisuutta. Invalidiliitto on keskittynyt tarjoamaan Järvenpäässä eri-asteista koulutusta ja kuntoutusta vaihtelevilla diagnooseilla koulutukseen tuleville ihmisille. (Invalidiliitto 2013.) Invalidiliiton Järvenpään koulutuskeskuksen nimi muuttuu 1.8.2014 Validia ammattiopistoksi.

IJKK pohjaa arvonsa Invalidiliiton arvoihin, eli sen tehtävänä on asiantuntijuudellaan edistää esteettömyyttä sekä tasavertaisuutta. IJKK tarjoaa mahdollisuuden opiskella ammattiin ja saada arki toimivaksi kokonaisuudeksi. Arvoihin kuuluvat rohkeus, luotettavuus ja lupa olla ihmisen arvoinen. (IJKK visio 2013.)

Invalidiliitto Järvenpään koulutuskeskus tarjoaa monia eri koulutusaloja ammatillisessa koulutuksessa kuten esimerkiksi kultaseppäalan artesaani, hienomekaanikko, datanomi, ajoneuvoasentaja ja varastonhoitaja sekä kuva-artesaani. IJKK:ssa opiskelija voi suorittaa lukuisia eri alojen tutkintoja. Edustettuna ovat luonnontieteet, liiketalouden ja hallinnon alat, matkailu-, ravitsemus- ja talousalat sekä tekniikan ja liikenteen ala ja yhteiskuntatieteiden ja kulttuuriala. IJKK:lta löytyy myös kuntouttavaa ja valmentavaa koulutusta, joka ohjaa peruskoulutukseen esimerkiksi ammatilliseen koulutusalaan, ja kuntouttavassa on kyse elämän perusasioiden ja työelämään valmentava opetusmalli. Valmentavaa koulutusta järjestetään Järvenpäässä ja Tampereella, kuntouttavaa vain Järvenpäässä. (IJKK Koulutustarjonta 2013.)

2 Tuutorointi

Tuutorointi on informaation jakamista, kokonaisvaltaista tukemista ja oppisisällöllistä ohjausta. Tuutor on tuki, joka opastaa opiskelijaa opintojen alussa esimerkiksi luokkien etsimisessä. Uusi opiskelija tutustutetaan oppilaitokseen, sen sääntöihin ja tapoihin sekä henkilökuntaan. Tuutoritoiminnan vaativin muoto on vertaistutorointi, jossa tuutor kertoo omia kokemuksiaan, rohkaisee ja motivoi opiskelijaa. Tuutoroinnissa joskus pelkkä kuuntelukin auttaa. Toista opiskelijaa on helpompi lähestyä, ja tuutor ei ole auktoriteettiasemassa kuten opettaja. Tuutoritoiminnassa tulee muistaa, ettei tuutor korvaa koulutettua aikuista. Vertaistuutor on kaveri, joka kuuntelee ja ohjaa tarvittaessa eteenpäin. (Olin, Räsänen & Hievanen 2008, 5–6.)

Vanhempana opiskelijana tuutorilla on kokemusta ja osaamista, jota ryhmä tarvitsee. Tuutorin ei tule ryhmän puolesta organisoida toimintaa eikä tuutorilla ole opettajan roolia. Tuuto-

rinkin on myönnettävä rajallisuutensa, vaikka opiskelijat pitäisivät tuutoria tietopankkina, joka tietää kaiken. Opiskelija tulee ohjata eteenpäin, kun tuutorin tiedot loppuvat. (Härkönen 2000, 8–12.)

Tuutortoimintaan kannattaa sitoa mukaan oppilaitoksen sisäiset tukiverkostot ja palvelut. Tuutortoiminnasta voi työssään voivat hyötyä terveydenhoitaja ja kuraattori. Ammattiauttajia tuutorit eivät ole vaan silmiä ja korvia apua tarvitseville ja heidän kauttaan tietoa voidaan välittää eteenpäin. (Olin ym. 2008, 40.)

Tuutortoiminnalla edistetään hyvinvointia ja opiskelijoiden yhteishenkeä. Tuutorit auttavat uusia opiskelijoita tutustumaan oppilaitokseen ja toisiinsa. Tuutoroinnin tavoitteena on tietojen lisääminen opiskelijoille avunsaantimahdollisuuksista ja tukemalla ja rohkaisemalla ehkäistä alkuvaiheen ongelmia. Tuutor toimii yhteyshenkilönä henkilökunnan ja uusien sekä vanhojen opiskelijoiden välillä. Erilaisten avunsaantimahdollisuuksien opastaminen on tuutorin tehtävä. (MLL tutortoiminta 2013.)

Tuutoreiden ohjaajan tulee olla sisäistänyt teorian, jotka ovat toiminnan takana, jotta ohjaus on onnistunutta. Yhteissuunnittelulle ja hedelmälliselle vertaisoppimiselle antaa hyvät mahdollisuudet opiskelijoiden ainutlaatuisuus. Oppimisen lähteenä on erilaisuus. Tuutorryhmä voi kehittää ohjaajan avustuksella yhteisiä sääntöjä, joihin voivat kuulua mm. ystävällisyys ja toisen kunnioittaminen. Hyvän ohjaamisen keskeinen piirre ovat haasteet. Oppijat suoriutuvat parhaiten yrittämällä ja onnistumalla, kun haasteet sovitetaan oppijan kykyihin ja taitoihin. (Jokinen & Lehtinen 1996, 40–43.)

Opiskelija, joka ohjaa nuorempia opiskelijoita ja on opinnoissaan pidemmällä, on nimeltään vertaistutor. Ohjaajana opiskelija puhuu ohjattavan kanssa samaa kieltä ja edustaa samaa kulttuuria. Opiskelijatuutori saattaa huomata opiskelijoiden ongelmia aikaisemmin kuin opettajatuutori. Opiskelijatuutorille voivat oppilaiden opiskelun ongelmat olla helpompia ymmärtää kuin opettajatuutorille, sillä heillä on tuoreessa muistissa oma opiskelunsa. Ohjattavaa opiskelijaa saattaa auttaa ongelmissa jo se, että opiskelijatuutor tarjoutuu keskustelukumppaniksi. Tuutoreille on tärkeää korostaa, että he eivät ole terapeutteja. Opiskelijatuutorit voivat kertoa oppilaitoksesta erilaisissa tapahtumissa ja oppilaitoksissa ja siten markkinoida omaa oppilaitostaan. Oppilaitokselle tällaisella toiminnalla on aikamoinen markkina-arvo. Opiskelijatuutorit tuovat oppijan näkökulmaa ja palautetta oppilaitoksen opetuksen ja toiminnan suunnitteluun, mikä tekee heistä arvokkaita yhteistyökumppaneita opettajille ja muulle henkilökunnalle. Opiskelijatuutorointi onnistuu parhaiten, mikäli sillä on taustallaan koko oppilaitoksen johdon tuki. (Jokinen & Lehtinen 1996, 106–107.)

2.1 Ryhmän synty

Tuutorkoulutuksessa luomme ryhmän uusista ihmisistä, jotka eivät välttämättä tunne vielä toisiaan. Tavoitteemme on saada heidät toimimaan ryhmänä keskenään ja luottamaan toisiinsa.

Ihmisellä on aina ollut tarve kuulua ryhmään ja kommunikoida sen kanssa. Usein ryhmällä on erilaisia tavoitteita, jotka määrittävät sen toimintaa, esimerkiksi tunnepohjainen tavoite tai tehtävätavoite. (Peltomaa, Mattila & ym. 2007, 104.) Tämän opinnäytetyön aikana muodostuvan ryhmän päämäärä on tehtävätavoite. Se on koottu selkeää tehtävää varten, joka on tuutorointi ryhmänä. Päämäärä ei kuitenkaan toteudu ryhmässä ilman tunnetason toimivuutta. Ryhmään kuuluvien henkilöiden tulee voida saada ryhmän toiminnasta tyydytystä ja kokea se palkitsevana, mihin vaikuttavat ryhmän jäsenten tunnetasolla vaikuttavat asiat kuten heidän välisensä suhteet, ryhmäytymisen onnistuminen, tavoitteen saavuttamisen motivaatio ja toiminnan tuloksellisuus. (Peltomaa, Mattila & ym. 2007, 104.)

Ryhmän toiminta perustuu vapaaehtoisuuteen ja niin sanotusta kannustimeen tai porkkanaan, eli ryhmässä toimivat opiskelijat saavat tietyn määrän heille opintoihin lisättäviä opintopisteitä.

2.1.1 Ryhmän muodostuminen

Ryhmän jäsenet on valittu etukäteen IJKK:n opettajien toimesta ja heistä muodostetaan toimiva ryhmä ensimmäisellä tuutorkoulutustunnilla, jonka tarkoitus on ryhmäyttää heidät. Ryhmä on joukko ihmisiä, jotka on saatava toimimaan meidän tapauksessamme tuutoroinnassa yhtenä ryhmänä ja osana sen jäseniä. Ihannetilanne olisi, että he koulutuksen jälkeen kokisivat olevansa yhtenäinen joukko, jolla olisi yhteinen tehtävä. He saisivat positiivisia kokemuksia ja oppimistilanteita sekä itsevarmuutta koulutuksen aikana toimia tuutorina.

Euroopan sosiaalirahaston ja Euroopan unionin rakentamassa Mast ryhmäytymisoppaassa kuvataan tyytyväisyyden ja toimivuuden rakennettavuutta ryhmässä:

”- Toiminnalliset menetelmät ryhmäytymisen perustana

> tehdään yhdessä, eikä vain opettaja ole äänessä

- Tavoitteena turvallinen ilmapiiri ja ryhmä

> ketään ei saa nolata, eikä saattaa naurunalaiseksi

- Ryhmäytymistä tukevat harjoitteet>tutustuminen, ongelmanratkaisu, luottamus

- Oleellista on, että ohjaaja (luokanvalvoja) ymmärtää harjoitteiden tarkoituksen tärkeyden!”

(Mast ohjaus 2013, 4)

Ryhmä käy koulutuksessa useita vaiheita läpi, joilla he muokkautuvat ryhmäksi, saavat tarvittavat tiedot ja pääsevät toimimaan tuutor-ryhmänä. Ryhmän muodostuksessa voidaan nimetä yleisesti viisi vaihetta.

Ensimmäinen vaihe on aloitus, ryhmän kokoontuminen ensimmäistä kertaa tässä koulutuksessa. Ryhmässä selvitetään, mitä on olla tutori. Tehdään pelisäännöt ja harjoitellaan olemista ryhmänä ryhmäytymisen keinoin. Ryhmän jäsenet alkavat hahmottaa roolejaan ryhmässä. (Peltomaa, Mattila & ym. 2007, 106). Ryhmän aloittaessa toimintansa sen jäsenet ovat harvoin täysin vieraita toisilleen, mutta usein ryhmässä on henkilöitä, jotka tuntevat toisensa paremmin ja toiset huonommin. Aloitusvaihe koskee ryhmää myös eri ryhmävaiheissa, mikäli ryhmään saapuu uusi jäsen, joka on omalta osaltaan aloittamisvaiheessa. Silloin keskeisiä tehtäviä on yhteisten toimintamallien ja sääntöjen luominen sekä tutustuminen kaikkiin ryhmän jäseniin. Aloitusvaiheessa käyttäytymismalli on monesti tämän kaltainen; jäsenet ovat varovaisia, jotta konflikteilta välttyttäisiin ja pyrkivät yhteistyössä luomaan toimivuutta ryhmään. Kaikki yrittävät löytää oman, itselleen sopivan ja mieluisan roolin ja hahmottamaan, mikä heidän tehtävänsä ryhmässä on sekä mitä heiltä odotetaan. Ryhmän vasta tutustuessa toisiinsa ja muotoutuessa ryhmän ohjaajalta tai vetäjältä odotetaan aktiivista roolia ja oikeiden aiheiden ja asioiden suuntaan ohjaamista. Vetäjä ei ole paikalla päättämässä asioista vaan ohjaamassa ryhmän itse käsittelemään niitä. (Pohjanheimo 2012, 225–226.)

Toinen vaihe on kuohuntavaihe, jossa jokainen hakee omaa paikkaansa ryhmässä, tutustutaan lisää toisiin. Ryhmän sisällä koetaan ristiriitoja. Kuohuntavaiheessa saattaa esiintyä enemmän tyytymättömyyttä ryhmään ja sen toimintaan. (Peltomaa, Mattila & ym. 2007, 106.) Kuohuntavaihe ja kriittisyyden kasvu ryhmässä ovat tarpeellisia kokemuksia, jotta ryhmä kehittyä toimivaksi joukoksi. Kuohuntavaiheessa saattaa herätä epäonnistumisen tunteita jäsenten kesken, kun konflikteja saattaa alkaa muodostumaan ja kyseenalaistetaan ensimmäistä vaihetta enemmän toimintamalleja ja keskusteluissa nousseita mielipiteitä. Ryhmäläiset saattavat kyseenalaistaa annettuja tehtäviä ja asemia sekä miettiä, miten säilyttää oma yksilöllisyys ryhmässä. Yleinen kysymys on; ”Miksi teemme näin, kun sen voisi tehdä näinkin?” Ryhmän ohjaajan haaste on pystyä ottamaan keskustelu vastaan eikä lähteä tukehduuttamaan eriävääkin keskustelua. Ohjaajan tehtävä on pystyä ratkaisemaan asiat ryhmäläisten kanssa ja hahmottamaan keskustelun ja ristiriitojen alla olevat tarpeet. (Pohjanheimo 2012, 226–227.)

Kolmas vaihe on sopimisvaihe. Ryhmä alkaa oppia toimimaan yhdessä ilman suuria ristiriitoja, kompromisseja syntyy ja toisten ryhmäläisten kyvyt ja taidot hahmotetaan paremmin sekä niitä hyödynnetään. Ryhmän yhtenäisyyttä pyritään vahvistamaan ryhmälle yhteisillä tavoilla ja perinteillä. (Peltomaa, Mattila & ym. 2007, 106.) Sopimisvaihetta kutsutaan myös yhdenmukaisuusvaiheeksi. Tämä tarkoittaa sitä, että ryhmä on ohittanut kuohuntavaiheen ja saa-

vuttanut itselleen toimivan tavan olla ryhmässä ja toimia siinä. Tämä edellyttää toimivia pelisääntöjä ja sovittuja työkäytäntöjä, joita kaikki noudattavat. Ryhmän jäsenet tuntevat tässä vaiheessa toisensa jo kohtuullisen hyvin ja ryhmän yleishenki on positiivinen. Ryhmässä pystytään luottamaan siihen, että vaikka se koostuu persoonista, jotka toimivat eri tavoin, niin sovitut tehtävät ja asiat tulevat hoidetuksi sopimuksen mukaan. Ohjaajan tehtävä tässä vaiheessa on ohjata ryhmää oikeisiin asioihin ja estää ryhmän riski kääntyä sisäänpäin, jolloin ryhmän viestintä ulospäin heikentyy ja ryhmä toimii vain keskenään. Ohjaajan tarkoitus on haastaa ryhmä kehittymään ja estää ryhmän jämähtäminen tähän tasoon. Haasteena on pitää ryhmän toiminta monimuotoisena ja kehittää taitojaan hyödyntää jäsenten henkilökohtaisia taitoja sekä pysyä motivoituneena ryhmän toimintaan. (Pohjanheimo 2012, 228–229.)

Neljäs vaihe on tuottavan toiminnan vaihe. Ryhmä toimii hyvin keskenään, asioissa edetään sovitusti ja ryhmä ylläpitää toimintaansa ja suhteitaan. Ryhmä osaa jo ratkaista erimielisyyksiä ja ristiriitatilanteita. (Peltomaa, Mattila & ym. 2007, 106). Tätä ryhmävaihetta nimitetään myös toimivan ryhmän vaiheeksi. Vaihe on työskentelyn parhain ja tuottavin tila tehdä ryhmätyöskentelyä. Yhdenmukainen toimintatapa on muodostunut ja vakiintunut, mutta sen rinnalle on noussut luottamussuhteista joustavuutta, joka antaa mahdollisuuden nostaa ryhmän tasoa korkeammalle ja tehostaa luovuutta sekä ongelmanratkaisutaitoja. Ryhmän jäsenten välinen keskustelu pysyy avoimena ja jäsenten kesken ei nouse esiin tarvetta suojata omaa asemaansa ryhmässä. Ohjaajan tärkein tehtävä tässä vaiheessa on toimia tukena ryhmälle ja antaa ryhmän itse kantaa suuremman osan vastuusta ja sen tuloksista. (Pohjanheimo 2012, 229–230.)

Viides vaihe on lopetusvaihe. Ryhmän toiminta päättyy. Sen toiminta muuttuu vähäisemmäksi ja jäsenet hajaantuvat. (Peltomaa, Mattila & ym. 2007, 106.)

Koulutuksessa oleva ryhmä toimii näiden vaiheiden mukaan mutta moniosaisesti. Koulutuksesta tulee tiivis, koska tapaamisvälit ovat lyhyitä (1 kerta viikossa, yhdellä väliviikolla). Heidät ryhmäytetään nopeasti ja heille annetaan yhteisiä harjoitteita sekä tehtäviä, joita he voivat yhdessä toteuttaa koulutuksen jälkeen yhdessä koulun henkilökunnan kanssa ja tuoda näin näkyvyyttä tuutoritoiminnalle ja ryhmälleen. Koulutuksen jälkeen ryhmä jatkaa toimintaansa itsenäisesti ja tekee yhteistyötä eri tahojen kanssa. Ryhmän toiminta loppuu vasta, kun uusi tuutor-ryhmä on koulutettu.

Lopetusvaiheeseen kuuluu usein jonkinlaista vaikeutta irtautua ryhmästä ja haikeutta yhteistyön loppumisesta tässä vaiheessa. Tätä voidaan helpottaa esimerkiksi tekemällä jokin yhteinen tapaaminen, jossa kaikilla on mahdollista kertoa, mitä he ovat ryhmässä kokeneet ja mitä on jäänyt mieleen ja mitä ovat aikeissa tehdä ryhmän jälkeen. Palautteen kerääminen koko

ryhmän kesken on tärkeää. Mitä tehtiin oikein ja mitä olisi voinut tehdä toisin, jos päätös vaiheessa aloitettaisiinkin työskentely alusta. (Pohjanheimo 2012, 230.)

Koulutuksen viimeisellä kerralla järjestämme niin sanotut koulutuksen päättäjäiset, jolloin kertailemme läpi käytyjä asioita ja kokemuksia, keräämme yhdessä palautetta ja annamme opiskelijoille todistuksen tutorkoulutuksesta. Tavoitteena on lopettaa koulutusjakso hyviin tunnelmiin ja valmiuksiin jatkaa tuutoritoimintaa opiskelijoiden omin voimin riittävin tiedoin ja voimavaroin.

2.2 Erityistä tukea tarvitsevat opiskelijat

Erityisopiskelija tarkoittaa erityistä tukea opinnoissaan tarvitsevaa opiskelijaa, jolla voi IJKK:n työntekijän mukaan esimerkiksi olla ongelmia luetun ymmärtämisessä. Tässä luvussa käsittelemme nimenomaan erityisopiskelijoita, heidän opettamistaan ja ohjausta. Erityisopiskelijoita on monenlaisia, kuten esimerkiksi mielenterveyskuntoutujia, vammaisia ja invalideja ja alaluvuissa selvitämme, kuinka kyseisten opiskelijaryhmien opetuksen tulisi tapahtua.

2.2.1 Erityisopetus

Ammatillisessa koulutuksessa erityisopetus sai alkunsa lähinnä vammaisille suunnatuista työopetuksista. Kehitysvammaisten ja invalidien opetuksesta huolehtivat 1900-luvun alkuvuosikymmeninä aistivammaisille suunnatut oppilaitokset. Ammatillista erityisopettajaa koulutusta ei vielä ollut, ja oppilaitoksissa ei siten ollut erityisopetusta. (Hirvonen 2008, 63)

Uusinokan (2008, 81–83) mukaan erityisopetuksessa opiskelijan erilaisuutta tulee kunnioittaa, jotta häntä voi auttaa oppimaan. Mikäli sanat eivät johda yhteiseen ymmärrykseen tai niitä ei ymmärretä, eivät sanat johda mihinkään. Oppilaita on vaikeaa saada oppimaan, jos he eivät itse sitä halua, ja tämä on tärkeää muistaa etenkin erityistä tukea tarvitsevien opiskelijoiden opettaessa. Todella tärkeää on miettiä, millä opiskelijan motivaatiota pidetään yllä ja miten sitä saadaan rakennettua, etenkin jos oppiminen on haasteellista. Jotta päästään käsiksi opiskelijan toimintaan ja oppimiseen vaikuttaviin asioihin, tulee muodostua opettajan ja opiskelijan välille luottamus. Niin kuin useampaa meistä oppilaita motivoi pärjäämään se, että he kokevat itsensä hyväksytyiksi. Opettamisessa positiivinen palaute ja onnistumisen löytäminen ovat tärkeitä asioita.

Mielenterveyskuntoutujan opetuksessa lähtökohtana on se, että kohtaaminen tapahtuu ennakkoluulottomasti, ja että opettaja näkee sairauden sijaan ensin ihmisen. Sairaus tulee huomioida opetustilanteissa. (Veivo-Lempinen 2008, 148.)

Opiskelu ei onnistu, ennen kuin on varmistettu sitoutuminen ja motivaatio ja mielenterveyskuntoutujan opiskelijakunnan varmistaminen on myös olennaisen tärkeää. Alkuvaiheessa tulee antaa riittävästi aikaa ryhmäytymiselle ja huolehtia siitä, että se on mahdollisimman monipuolista, jotta toisiin opiskelijoihin voi syntyä luottamussuhde. Oppimisympäristön ja ryhmän turvallisuuden varmistaminen jokaisen opiskelijan kohdalla kuuluu opettajan tehtäviin. Opiskelija kokee, että hänestä ja hänen tilanteestaan välitetään aidosti, mikäli ohjaus on luontevaa. Mielenterveyskuntoutuja tarvitsee opiskelijana selkeitä rajoja ja esimerkiksi häneltä voi vaatia aikataulujen ja sääntöjen noudattamista. Opiskelijan kuntoa voidaan seurata sopimusten avulla. (Veivo-Lempinen 2008, 150–152.)

Toisen asteen ammatillisissa oppilaitoksissa nähdään tuen tarvetta vammaiselle opiskelijalle itsenäisessä asumisessa, oma aloitteisessa toiminnassa ja suoriutumisessa. Monilla opiskelijoilla opiskelutaidot ovat tässä vaiheessa puutteellisia ja monenlaisille apuvälineille on opinnoissa tarvetta esimerkiksi tukiopetukselle. (Lampinen 2007, 115). Vammaisten nuorten elämän perusasioita ovat itsenäinen asuminen, arkirutiineista suoriutuminen ja vammasta johtuvien rajoitteiden tunteminen. Harjaantumista ja oppimista vaativat osa-alueet sekä opiskelijan omat vahvuudet selviävät vain kokeilemalla. (Lampinen 2007, 117.)

Perusopintojen päättyessä olennaista on kiinnittää huomiota nuoren tavanomaiseen toimintaympäristöön ja valmiuksiin, joilla se ottaa nuoren vastaan aikuistuvana jäsenenä. Vammaisten nuorten luonteva sulauttaminen koulutukseen, työhön ja yhteiskuntaan on yksi keskeisimpiä tavoitteita. Yhdenvertaisuuslaki tuli Suomessa voimaan 1.2.2004, jonka tarkoituksena on yhdenvertaisuuden toteutumisen edistäminen ja turvaaminen sekä oikeussuojan tehostaminen syrjinnän kohteeksi joutuneiden henkilöiden kohdalla. Yksi tällainen ryhmä ovat vammaiset opiskelijat. Koulutuksen järjestäjän tai työn teettäjän tulee tarvittaessa yhdenvertaisuuden edistämiseksi aloittaa kohtuulliset toimet vammaisen henkilön koulutukseen tai työhön pääsemiseksi, työuralla etenemiseksi ja selviämiseksi. (Lampinen 2007, 118–119.)

2.2.2 Erityisopiskelijan ohjaus koulunkäynnissä

Opinnoissaan erityisopiskelija tarvitsee erityistä tukea. Usein tukea tarvitaan koko opintojen ajan. Keskeisiä työvälineitä opintojen ohjauksen kannalta ovat opiskelijan HOPS (Henkilökohtainen opintosuunnitelma) ja HOJKS (Henkilökohtainen opetuksen järjestämistä koskeva suunnitelma). HOJKS ja HOPS toimivat erityisopiskelijan vanhemmille ja opiskelijalle itselleen:

1. Opetuksen ja neuvottelun yksilöllistämisessä ja välineenä, joka konkretisoi tuen
2. Esiintuojana moniammatillisissa keskusteluissa ja näkökulmien esille tuomisessa
3. Välineenä, jolle tärkeät asiat kirjataan muistiin

Näiden asiakirjojen tekemisen kannalta tärkeintä on se, miten osallistetaan erityisopiskelija, miten edistetään hänen oppimistaan ja miten saavutetaan asetetut tavoitteet – ohjauskeskusteluissa, nämä tulee muistaa koko opiskelun ajan. (Honkanen 2008, 192–193.)

Erityisopiskelijan opintojen aikana yksi tärkeimpiä tukitoimia on opiskelijahuollon alueella toimiva moniammatillinen toiminta. Kokonaistavoitteena opinto-ohjaukselle on tukea kasvua ja kehittymistä, ohjata opiskelua ja auttaa uravalinnassa. Näihin tavoitteisiin tähdätään moniammatillisen yhteistyön avulla. (Honkanen 2008, 195.)

Keskeisiä tekijöitä tukemisessa ammatillisten opintojen alkuvaiheessa ovat opiskelijaan tutustuminen, hänen tarpeidensa, kykyjensä, vahvuuksiensa ja tavoitteidensa selvittäminen, ryhmäyttäminen ja oppimisen edistäminen. Ohjaus, joka tapahtuu opintojen alkuvaiheessa ja opintojen käynnistyessä, luo erityisopiskelijalle ja hänen vanhemmilleen ensivaikutelman siitä, miten häntä tuetaan, arvostetaan ja miten hänestä välitetään ja miten ammatillisessa koulutuksessa luodaan opiskelijalle opiskelumahdollisuuksia, jotka ovat tasavertaisia ja tavoitteellisia. (Honkanen 2008, 197–199.)

Oleellista opiskelijan ohjauksessa on miettiä, miten muodostetaan kokonaisuus valinnoista, lähiopetuksesta, työssäoppimisjaksoista ja näytöistä, jotka perustuvat ammattiosaamiseen. Jatkuva HOPS:n ja HOJKS:n seuraaminen ja päivitys, joka tapahtuu riittävän usein, auttavat muuttuvan tuen tarpeen ennakoimisessa ja sen välittömässä reagoinnissa siihen. Opintojen etenemisvaiheessa voidaan tällä tavoin tähdätä jo opintojen päätösvaiheeseen ja tulevaisuuteen. Opiskelijalle on aina suuri muutosvaihe siirtyä ammatillisesta koulutuksesta jatko-opintoihin tai työelämään, mikä voi aiheuttaa opiskelijassa epävarmuutta ja tarvetta tuttujen ammatti-ihmisten tuelle ja ohjaamiselle. Ohjausta ja tukea tarvitaan pitkällä tähtäimellä etenkin jatko-opintoihin tai työpaikkaan kiinnittymiseen ja siellä pysymiseen. Opiskelijan on tärkeää tietää opintojen päätösvaiheessa, miten toimia, jos jatko-opintoihin tai työelämään sijoittuminen ei onnistu. Moniammatillista yhteistyötä vaaditaan opiskelijan valmentamiseen mahdollisen työttömyyden tapahtuessa. Opiskelijan tulisi tietää, mistä hän saa apua ja tukea niin, ettei hän jää tilanteessa yksin. (Honkanen 2008, 200–201.)

3 Ohjaus

Kasvatuksena voidaan pitää kaikkea ohjaamista. Parhaimmillaan onnistunut ohjaus edustaa dialogia, joka on kuuntelemisen arki. Ohjauksen tarkoituksena on tukea ohjattavan omaehtoista kasvua, eikä opettaa sitä, mitä mestari osaa. Ohjattavan ammatillisen kasvun palveleminen on ohjauksessa tavoitteena ohjaajan oman persoonan avulla. Ohjaajan kasvatustajatelulle ja filosofialle luo pohjaa ohjaajan arvot ja ihmiskäsitys ja nämä vaikuttavat hänen toimintaansa tiedostamatta. (Ojanen 2000, 10–13.)

Inhimillinen vuorovaikutus on ainutkertaista, kuten ovat ohjaus ja neuvontatilanteetkin. On voitu osoittaa eroja kokemattomien ja kokeneiden ohjaajien välillä, mutta ammattimaisen ja epämuodollisen ohjauksen välillä on vaikea osoittaa eroja. Teoriatietojen riittävyys ja menetelmien oikeaoppisuus saattaa huolestuttaa kokenuttakin ohjaajaa. Ohjaustyöntekijän kiinnostuksen ja kokemusten pohjalta, sekä ohjattavan muuttuvan tilanteen pohjalta käytetään rinnakkain lähestymistapoja ja menetelmiä. (Onnismaa 2007, 21–22.) Ohjattavan tulisi löytää itsestään kokevan puolen lisäksi tutkiva puoli antamalla ohjauksessa tilaa ohjattavalle. (Ojanen 2000, 81.)

Laatutason nostamisesta on kyse, kun puhutaan ohjauksen teoreettisesta kehittämisestä. Toiminnalle ja prosessoinnille annetaan perusteita ja lähtökohtia ohjaajan ja ohjattavan välisessä vuorovaikutuksellisessa toiminnassa. Oppimisympäristön luominen, joka helpottaa ohjattavaa on ohjaamisen perusehto. Ohjattavassa tapahtuvaan kehitykseen ja ohjaajan vaikutustekijät ovat vuorovaikutuksessa keskenään. (Ojanen 2000, 137–138.)

Toimiessaan ohjaajana minkälaisen ryhmän kanssa tahansa ohjaaja on kasvattaja ja ohjattavien ammatillinen kasvu on tavoitteena. Edellytyksenä on, että ohjaajan pitää pystyä erittelemään ajatuksensa, mielikuvansa ja tunteensa. Optimaalisten työskentelyolosuhteiden luominen on ohjaajan vastuulla, ja ohjaajan toiminta nousee arvopohjasta ja perusasenteista, joita ohjaajan on tutkittava. (Ojanen 2000, 145) Ohjaus syntyy ihmisten yhdessä erilaisissa vuorovaikutustilanteissa toteuttamista toiminnoista, tällöin lähestymistapaa ja analyysivälineitä tarvitaan, joiden avulla vuorovaikutusta voidaan tutkia sosiaalisena toimintana. (Vehviläinen 2001, 33.)

Opiskelijan puheessaan itse esille tuomat asiat muodostavat ohjauksen keskeisen työmuodon. Kohtaamiset ihmistyössä yleensä jäsentyvät niin, että asiakas kuvaa omasta näkökulmastaan tilannetta, jonka jälkeen ammattilainen omaa tietämystään käyttäen käsittelee asian. Asiantuntijoina ohjauksessa pidetään sekä ohjattavaa että ohjaajaa. Ohjaaja on asiantuntija oppimisprosessissa, ja opiskelija on oman elämänsä asiantuntija. Ohjauksen tulee palvella opiskelijan oppimisprosessia, joten opiskelijan näkemysten tulee olla etusijalla. Opiskelijan näkemysten rinnalle jokainen ohjaaja asettaa omat näkemyksensä, jotka tuo esille tavalla tai toisella. Opiskelijan tulee etsiä tietoa muistakin lähteistä, ja ohjaajan ei tule olla keskeisin tietolähde. Tämä on ohjauksen perusajatus. (Vehviläinen 2001, 95.)

Neuvoista on toisinaan vaikea erottaa ohjeen antamisesta ja ehdottamisesta. Vuorovaikutuksellisesti ongelmallista neuvomisesta tekee se, että sillä vihjataan, että neuvottavalta puuttuu tietoja, joita neuvojalla on. Neuvoja kannattaa antaa vasta sitten, kun niitä pyydetään. (Vehviläinen 2001, 171.) Ohjaus ajatellaan toiminnaksi, joka on ei-direktiivistä silloin, kun se

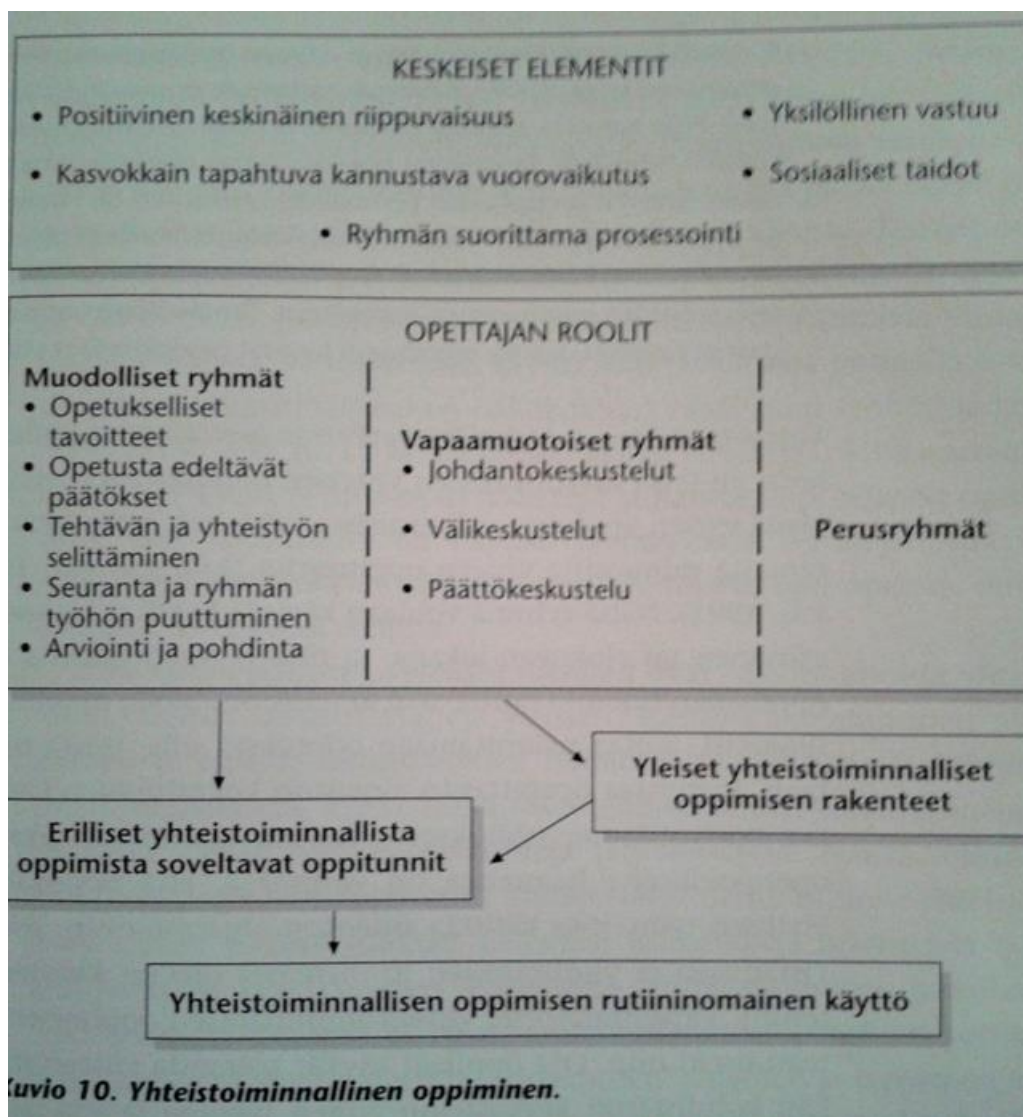
on erotettu selvästi neuvonnasta. Direktiivinen tarkoittaa määräävää, jota edustaa neuvominen. (Vehviläinen 2001, 173.)

3.1 Yhteistoiminnallinen oppiminen

Koulutuksemme hyödyntää yhteistoiminnallisen oppimisen periaatteita, joiden avulla ryhmä tuntee itsensä ryhmäksi ja toimii ryhmänä. Tavoitteena on toimia yhdessä. Ryhmän tulee pystyä päättämään sen toimintaan vaikuttavista asioista yhdessä ja toimia päätösten mukaisesti ryhmää kunnioittaen. Yhteistoiminnallisen oppimisen mallissa on ajatuksena jakaa isompi ryhmä ihmisiä pienemmiksi ryhmiksi, joita esimerkiksi opettajan on helpompi ohjata ja näin auttaa saavuttamaan tavoitteet paremmin. Yhteistoiminnallisen oppimisen juuret voidaan Sahlbergin ja Saharanin mukaan luotettavasti jäljittää 1800-luvulle amerikkalaiseen koulutusfilosofiin John Deweyin. Tuolloin hän esitteli keinoja ja malleja, joilla voidaan edistää oppilaiden välistä vuorovaikutusta erilaisissa oppimistilanteissa. Yhdessä oppiminen perustuu teorian mukaan henkilöiden väliseen positiiviseen keskinäiseen riippuvuuteen ja vuorovaikutukseen joilla saavutetaan yhteinen tavoite. (Sahlberg & Sharan 2002, 10–11.)

Oppimismallin käytössä on huomioitava sen eri osa-alueet: muodollinen yhteistoiminnallinen oppiminen ja vapaamuotoinen yhteistoiminnallinen oppiminen sekä yhteistoiminnalliset perusryhmät. Oppituntien aikana esille pitäisi tulla ryhmän toiminnasta keskeinen positiivinen riippuvuus ryhmästä, yksilöiden vastuu toiminnasta sekä yhteinen ryhmän suorittama prosessointi, jonka aikana myös tapahtuu kannustavaa vuorovaikutusta ryhmän jäseneltä toiselle. (Sahlberg & Sharan 2002, 101.)

Ryhmän positiivisella riippuvuudella yhteistoiminnallisessa oppimisessa tarkoitetaan sitä, että ryhmällä on sama päämäärä, tavoite, jota kohti ryhmän jäsenet ohjautuvat. Keskeinen ajatus on, että he ovat riippuvaisia toistensa panoksesta ryhmässä saavuttaakseen päämääränsä. Jokainen ryhmän jäsen jakaa omaa tieto-taitoaan toisille ja he yhdessä tuottavat heille annettuihin oppimistehtäviin ratkaisuja hyödyntäen toisiaan. Positiivista riippuvuutta voidaan vahvistaa erilaisilla harjoitteilla ja toimintatavoilla esimerkiksi antamalla ryhmälle tarpeeksi haastavia tehtäviä ja ongelmia ratkaistavaksi, antamalla mahdollisuuden ryhmäläisille kokeilla erilaisia tehtäviä ja rooleja ryhmän sisällä sekä vaatia heiltä ratkaisuja heille annettuihin tehtäviin, huolehtimalla ryhmäytymisestä esimerkiksi oman nimen tai tunnuksen suunnittelun avulla ryhmälle ja antaa mahdollisuus jakaa tehtäviä ryhmäläisten kesken. (Positiivinen riippuvuus 2003.)



Kuva 1 Yhteistoiminnallinen oppiminen kuvana (Sahlberg ja Sharan 2002, 103).

Muodollinen yhteistoiminnallinen oppiminen tarkoittaa, että oppilaat toimivat yhdessä tietyn mittaisen ajanjakson, esimerkiksi yhden tunnin tai kokonaisen lukukauden, joiden aikana tavoitteena on suorittaa heille annettu tehtävä. Tehtävä voi olla raportti, tutkimuksen suorittaminen ja sen kirjaaminen tai esimerkiksi jonkin tapahtuman luominen. Käsikirjan mukaan mikä tahansa tehtävä tai kurssin suorittamiseen vaadittava asia voidaan tehdä ja suorittaa yhteistoiminnallisesti. Opettajien kuuluu muodollisen yhteistoiminnallisen tapaamisen aikana ja ennen sitä määrittää tapaamiskerran tavoite, pienryhmien koot, menetelmä ryhmien jakoon ja roolit. Hänen pitää myös selkeästi olla johtavassa asemassa määrittelemässä tapaamisen tehtävä ja se mitä siihen tarvitaan sekä taata oppilaille sen suorittamiseen riittävä tietotaito, seurata ryhmien vaiheita ja auttaa ryhmää kehittämään sekä pohdinnan aloittaminen ryhmäläisten kesken; mitä voitaisiin parantaa tai kehittää ryhmän sisällä. (Sahlberg & Sharan 2002, 102–104.)

Vapaamuotoisessa yhteistoiminnanmallisessa oppimisessa on kyse väliaikaisista ryhmistä, esimerkiksi yhden tapaamiskerran ajan kokoontuvasta ryhmästä tai yhden harjoituksen aikana toimivasta ryhmästä. Ryhmä ei siis ole vakiintunut pienryhmä, mutta sillä on sama yhteinen tavoite tai päämäärä, esimerkiksi ongelmatehtävän ratkaisu. Väliaikaisen ryhmän käytössä tarkoitus on kohdentaa huomio hyvään oppimisen ilmapiiriin ja oppiaineistoon. Yleensä tällaisen ryhmän kanssa toimitaan niin, että ryhmäläisille annetaan muutama minuutti ennen esimerkiksi luentoa aikaa keskustella aiheesta, hetki kesken luennon aikaa keskustella aiheesta esimerkiksi vieressä istuvan oppilaan kanssa ja lopuksi yhteinen kokoamishetki. (Sahlberg & Sharan 2002, 104.)

Yhteistoiminnalliset perusr ryhmät ovat vapaamuotoisesta poiketen pysyviä, pitkä ikäisiä ryhmiä, jotka muodostuvat samoista ihmisistä ja toimivat useamman kerran yhdessä. Pysyvän ryhmän etuna on sen jäsenten toisilleen suoma tuki ja motivaatio esimerkiksi osallistua tapaamisiin, oppitunteihin ja kannustus edistymiseen. Perusr ryhmän jäsenet voidaan myös vastuuttaa huolehtimaan esimerkiksi pois olevan jäsenen tiedon ja tehtävien saannista, ja monesti tehtäviin ja oppimiseen saadaan henkilökohtaisempi sävy, kun sen pystyy jakamaan tutun ryhmän kanssa. (Sahlberg & Sharan 2002, 104–105.)

3.2 Vuorokuunteluohjaus

Ihmisten kohtaamista varten Mattila kehitti uuden dialogisen ohjauksenmallin 2009. Nimitetään malli on ”vuorokuunteluohjaus”. Malli vaatii edetäkseen yhteistyötä asiantuntijoiden, opis-kelijoiden ja luennoitsijoiden kanssa sekä se tähtää uusien käytäntöjen tuottamiseen. Termistä ohjaus on kansainvälisellä tasolla taipumus tehdä kaikenkattava, jotta se sopeutuu käytäntöjen ja kulttuurien moninaisuuteen. Ohjaukselle ei löydy joka kielestä vastaavaa termiä, termit opastus ja neuvonta ovat usein vastineita ohjaukselle. Ohjauksen tavoitteena on luoda hy-vä suhde, jossa oppiminen mahdollistuu.

Toiseen ihmiseen kohdistuva aito kontakti vaatii herkkyyttä ja vastaanottavuutta kuunnella asiakkaan pääsanomaa. Kuuntelusta tulee enemmän tutkivaa vastaanottavuuden ansiosta. Asiakas tuntee olevansa kutsuttu jakamaan omaa asiantuntemustaan toisen asiantuntijan kanssa. Miksi vuorokuunteluohjausta tarvitaan ohjaamiseen? Tarve on suhteessa yhteiskunnan muuttamiseen hankalammaksi, katkonaisemmaksi, kohtaaminen muuttuu strukturoidummaksi, teknisemmäksi ja tarkoitukset muuttuvat epäselväksi. Erikoistuneempi työelämä luo uusia käsitteitä ja lyhenteitä ja se tekee toisten ihmisten ymmärtämisen hankalaksi. (Koskelin, Mattila & Suomi 2013, 42–43.)

Ohjaaja on ohjattavan kasvun palveluksessa, ja kasvatustieteen rooli on keskeinen. Ihmiset kokevat eri asiat eri tavoin merkittäväksi, ja kuuntelemalla toisiamme huomaamme tämän.

Ohjaus, joka on osallistavaa ja kuuntelevaa, mahdollistaa kehittymisen sosiaalisissa valmiuksissa ja ihmisten selviytymiskyky voi parantua. (Mattila 2009, 80–82.)

Vuorokuunteluohjauksen eettinen perusta on suhteessa toiseen ihmiseen. Toinen ihminen on aina enemmän kuin minä, mielikuvineen, kokemuksineen ja tunteineen. Rauhallisuus, turvallisuus ja myönteinen ilmapiiri ohjausympäristössä luovat puitteet kuuntelemiselle. Asiantuntijuutta voidaan vuorokuunteluohjauksessa jakaa luovasti ja henkilökohtaisesti. Vuorokuunteluohjaus ei ole teknisiä ohjeita eikä myöskään suostuttelevaa. Kuuntelemalla avoimin mielin ja kysymällä oikeaan aikaan ja oikealla tavalla turvaa vuorokuuntelun onnistumisen. Arkikeskusteluissa arvostusta saa eniten se, joka osaa perustella sanomansa. Dialogisessa keskustelussa keskusteluyhteyttä rakennetaan, ja toisen sanomaa ei käännetä omannäköiseksi, vaan se on puhujan oma ilmaisu. (Mattila 2009, 83–84.)

Asiakkaan voimavarojen vahvistumisessa ja vapautumisessa sekä positiivisen ilmapiirin luomisessa merkityksellistä on ohjaajan taito kuunnella ja kysyä. Tärkein työväline vuorokuunteluohjaukseen on juuri ohjaajan kysymykset. Kyselemällä aukeavat parhaiten ihmisten ajatusten polut. Tietyt periaatteet kuuluvat asiallisiin kysymyksiin. Tarkoituksena on, ettei kysy montaa kysymystä kerralla, vaan yhden kerrallaan, että antaa ohjattavan vastata ja tarpeen tullen selkeyttää ja tarkentaa. Hiljaisuutta ei kannata täyttää puheella, vaan antaa esimerkiksi ohjattavalle aikaa vastata. (Mattila 2009, 85.)

Sopiessaan ohjattavansa kanssa, miten on käytettävissä, ohjaaja tekee aloitteen vuorokuunteluohjauksessa. Ohjattavan tilanteesta ja voinnista saa signaaleja kysymällä, selventämällä ja kuuntelemalla ohjaustilanteen aikana. Ohjaajan keino varmistua siitä, että ymmärtää ohjattavaansa, on kuullun kohdentaminen ja kertaaminen. Asiakkaan mahdollisten huolenaiheiden ja kokemusten kuvaaminen ja jäsentäminen sekä ratkaisujen löytäminen ovat vuorokuunteluohjauksen menetelmällinen tehtävä. (Mattila 2009, 87–88.)

Vuorokuunteluohjaukseen kuuluu kuuntelemisen ja puhumisen tietoinen vuorottelu, kuunteleminen monella alueella kuten tavoittamattomien sanojen kuunteleminen ja lopuksi keskustelun kokoaminen. Ohjausryhmän osapuolien yhtäläinen puheenvuoron saaminen kuuluu ohjaajan velvollisuuksiin. (Mattila 2009, 90.)

3.3 Aktiivinen kuuntelu keskustelutaitona

Suurin osa tuutorkoulutusta on vuorovaikutusta. Tähän vuorovaikutukseen kuuluu oleellisena osana kuuntelu. Kuuntelun tarkoitus on lisätä molemmiin puolista ymmärrystä ja osoittaa aktiivisella kuuntelulla toisen ihmisen hyväksyntää. Kuuntelu on myös osa ihmisen sosiaalisia taitoja ja sen avulla on helpompi ilmaista itseään osana keskustelua. Aktiivisena tapahtuva

kuuntelu on toisen sanomiseen eläytymistä ja antaa mahdollisesti uusia ideoita. Kuunteluun sisältyy pelkän äänen kuulemisen lisäksi havainnointi muilla aisteilla: katsekontakti, käsien ja ilmeiden antamat eleet sekä sanaton viestintä. Minkälainen äänensävy puhujalla on ja kuinka hän kuvaa kertomaansa. Näin ollen se voi syventää kuultua asiaa ja tähdentää sen painoarvoa. Kauppilan mukaan kuuntelemisen tehtäviä on vastaanottaa toisen ihmisen viestintää, miettiä sanottuja asioita ja saada riittävän tarkka käsitys toisen viestinnästä. Ottaa huomioon miten sanaton ja sanallinen viestintä yhdistyvät toisiinsa, olla kiinnostunut ja osoittaa tarkkaavaisuutta keskustelussa toisen ihmisen kanssa. Kehittää vuorovaikutusta ja rohkaista hyvään, avoimeen viestintään sekä ymmärrys ja molemminpuolinen hyväksyntä keskustelussa. (Kauppila 2005, 182-183)

Hyvä kuuntelija auttaa puhujaa vaikeissakin tilanteissa rohkaisemalla ja todentamalla luottamuksellisuuden. Joistain aiheista voi olla vaikea puhua, esimerkiksi tunteista tai raskaiksi koetuista hetkistä. Silloin kuuntelijan kannattaa olla hienovarainen aihetta lähestyessään. Erilaisilla keinoilla kuuntelija voi luoda hyvän suhteen puhujaan ja rohkaista. Kehotuksilla ja kysymyksillä voi helposti rohkaista puhujaa ja eleet tukevat sitä. (Kauppila 2005, 182-184)

3.4 Hyvä vuorovaikutus

Vuorovaikutustyyliä on monia erilaisia; millä tavalla kohtaat ihmisen ja minkälaisen kuvan annat viestinnälläsi itsestäsi toiselle ihmiselle. Oletko käskevä vai kysyvä? Miten ne vaikuttavat vuorovaikutukseesi? Tarkemmin vuorovaikutustyyliä voidaan luokitella lähentäviksi ja etäännyttäväksi vuorovaikutustyyliksi. Lähentäviä ovat joustava-, ohjaava- ja ystävällinen vuorovaikutustyyli. Ohjaavat, positiiviset lauseet, joita ohjaaja käyttää auttavat sosiaalisessa vuorovaikutuksessa lähentävän tyylin syntymisessä, joka tukee esimerkiksi ryhmäläisen työskentelyä. Etäännyttävät tyylit kuten epävarma-, aggressiivinen tai dominoivatyylit taas kirjaimellisesti etäännyttävät ohjaajan ja ohjattavan toisistaan kielteisen reaktion tai tunteen takia. (Kauppila 2005, 172-175.)

Hyvässä sosiaalisessa vuorovaikutuksessa esiintyy positiivinen kontakti, joka syntyy positiivisen tunteen myötä esimerkiksi viestinnässä. Hyvällä vuorovaikutuksella on selkeä päämäärä ja se toimii tehokkaasti yhteistyötä rikkomatta. Hyvä vuorovaikutus voidaan kuvitella suurena ympyränä, johon linkittyvät sitä tukevat tekijät ympärille. Näitä ovat hyväksyminen, luottamus, rehellisyys, kiinnostus, havaitseminen, aktiivisuus ja ymmärtäminen sekä avoimuus. Hyvässä vuorovaikutuksessa ihminen kokee ymmärretyksi tulemisen ja hyväksynnän tunnetta. Näistä syntyy myös sosiaalinen kontakti, johon kuuluu monia eri osa-alueita kuten tilannevihjeet ja havainnot, sanaton ja sanallinen viestintä sekä sosiaalisen informaation käsittely ja tulkinta- ja toimintatavan valinta. Tulkinta ja toimintatavan voi selittää niin, että sosiaalisessa kontak-

tissa siihen kuuluvat henkilön asenteet, aikaisemmat kokemukset, sosiaalisten tilanteiden skeemat ja mielikuvat. (Kauppila 2005, 70–72.)

3.5 Oppiminen ja osaaminen

Yksilöiden osaamisen ja yrityksen strategian välille sillan rakentaminen on tärkein tavoite osaamisen johtamiselle. Organisaatiossa kehittyvät tietämys, toimintamallit, rakenteet ja prosessit, jotka muodostuvat yksilöiden henkilökohtaisista osaamisista. (Viitala 2005, 109.)

Ihminen saa sosiaalisissa yhteisöissä paikkansa ja muilta arvostusta osaamisellaan. Oman pysyvyyden vahvistumista ja mielihyvää tuo oppiminen, joka on osa ihmisen luontoa. Harjaantuminen, joka tapahtuu vaiheittain ja vähitellen on tyypillistä oppimiselle, joka saavuttaa automaattisesti tapahtuvan toiminnan tason vasta kokemuksen ansiosta. (Viitala 2005, 112–113.)

Motivaatiosta, taidoista, asenteista ja tiedoista koostuvat osaamiset eli kvalifikaatiot. Hitaasti muuttuva reaktiovalmius, pysyvyys ja sisäistäneisyys kuuluvat asenteen ominaisuuksiin, kun taas lyhytaikainen ja tilanteeseen kerrallaan liittyvä ovat motivaation ominaisuuksia. Ristiriitojen ratkaisukyky, vuorovaikutustaidot ja kyky tunnistaa toisen tunnetiloja sisältyvät sosiaaliin kvalifikaatioihin. Erilaisissa vuorovaikutussuhteissa toimimisen onnistuminen ratkaistaan sosiaalisilla taidoilla. Muiden kanssa yksilö- ja ryhmätasolla yhteistyössä toimiminen, motivoiminen ohjaaminen ja ymmärtäminen määrittävät myös sosiaalisista taidoista. (Viitala 2005, 115–119.)

Oppijatyyppejä on neljä, ratkaisija, toimija, ideoija ja pohtija. Oppimistilanteissa näkyy ihmisten ajattelun erilaisuus. Konkreettisuus korostuu joidenkin ihmisten ajattelussa, jossa ihminen esimerkiksi käsittelee tietoja suoraviivaisesti. Näille ihmisille käytännönläheisyys on tärkeää, ja kuullulla ja nähdyllä on suuri merkitys. Ihmisistä, joiden ajattelu on satunnaista ja konkreettista, koostuu seuraava ryhmä ja kokeileminen on tärkeää tälle ryhmälle. Abstrakti ja muiden kanssa vuorovaikutuksessa oleva on ominaista kolmannelle ryhmälle. Ympäristö, joka ei ole tiukan järjestelmällinen, on ideaali kolmannelle ihmisryhmälle. Abstraktiin ja teoreettiseen säännönmukaiseen ajatteluun perustuu neljännen ryhmän ajattelumalli. (Viitala 2005, 149.)

Oppimistavat on eritelty kolmen tekijän yhdistelmäksi Drydenin ja Vossin kirjassa. Ihmisen informaation vastaanottavuus on ensimmäinen sitä määrittävä tapa. Informaation käsittely ja järjestäminen on toinen tapa. Kolmantena on tapa, jossa määritellään ihmisen informaation vastaanottamiseen ja tallettamiseen vaadittavia olosuhteita. Ihmisten tavat oppia suhteessa toisiin poikkeavat toisistaan: toiset haluavat pohtia asioita yhdessä muiden kanssa ja toiset

haluavat omaksua uuden asian yksin. Yhteisen työn tekemisen kannalta hyödyllistä on tunnustaa tuntee erilaisuutta, jossa piilee voimavaroja. Erilaisuutta ei tulisi nähdä ristiriitojen aiheuttajana, vaan sitä tulisi hyödyntää rikkautena. (Viitala 2005, 150–152.)

Dialogi eli vuoropuhelu on nostettu oppimisen tärkeäksi edellytykseksi oppimisen tapahtuessa organisaatiossa. Oman näkemyksen kyseenalaistaminen, muiden näkemyksien ymmärtämiseen pyrkiminen, aktiivinen kuunteleminen ja avoin tiedon ja mielipiteiden esille tuominen on dialogin periaatteena. Parhaimmillaan osallistujilla on yhteiset tavoitteet ja näkemys etenemisestä tuloksellisessa dialogissa, jossa prosessia johdetaan tietoisesti. Ajatusmallien rakentaminen siten, että kehitty yhteisiä näkemyksiä, on tärkeä tavoite dialogissa. Kehittynyt kuuntelu on avain dialogiin, mutta kuuntelu ei voi olla millaista tahansa. Aktiivinen kuuntelu, jossa puhujaa halutaan auttaa itsensä ilmaisussa ja, aito pyrkimys saada ote puhujan tunteista ja viesteistä, ovat oikeanlaista kuuntelua. (Viitala 2005, 188–189.)

4 Etiikka tuutortoiminnassa

Suomalaisten eettiset ohjeet määrittävät ne arvot, jotka vaikuttavat opettajan etiikkaan. Vapautta, oikeudenmukaista, ihmisarvoa ja totuudellisuutta kunnioittavat arvot ovat opetustyön taustalla. Opettajan, kollegoiden ja opiskelijoiden välisessä vuorovaikutuksessa näkyvät opettajan arvot. (Tirri 2002, 26–27.)

Opiskelijan tulee sitoutua oppimiseen ja opiskeluun ja opettajan kasvattamiseen ja vasta kun molemmat sitoutuvat osiinsa, oppimistuloksia syntyy. Ensisijaisten sitoutumisen kohteiden tulee olla selkeät itselle ja yhteistyökumppaneille, jotta opetustyön ja opiskelun etiikka toteutuu. (Tirri 2002, 31.)

Ryhmässä kasvaa näkemällä itsensä toisten silmin, konfliktin ratkaisutaidoilla ja vertaisiinsa peilautumalla. Opettajan oma persoona on tärkein kasvattajan opetusväline, joka toimii peilinä siitä itseään tutkivalle lapselle tai nuorelle. (Lindqvist 2002, 82.)

Voimaantuminen käsitteen avulla voidaan tarkastella opiskelijan kasvua. Suomenkielistä käännöstä on ollut vaikea löytää käsitteelle. Tavoitteena on jatkokehittyminen, omien vahvuuksien löytäminen ja niiden käyttäminen ja kasvaminen vahvemmaksiksi. Ihmisiä voidaan ohjata kykeneviksi vaikuttamaan elämäänsä ja kasvuunsa ja löytämään omat voimavaransa. Oppijan tulisi lisätä omia taitojaan, kehittyä toimimaan muiden kanssa ja itsenäisesti. Eettinen elementti tulee opetukseen voimaantumisen kautta. Koulun opetuksella on laajemmat yhteiskunnalliset ja yksilölliset tavoitteet, eikä se ole vain tiedon siirtoa oppilaille. Koulussa tapahtuva etiikka ei ole vain konfliktien ratkaisua, vaan se toteutuu kokonaisuudessaan välitunneilla, oppitunneilla ja koulun toimintakulttuurissa. (Niemi 2002, 126–127.)

5 Oppituntien toteutus ja suunnitelma

Tuutorkoulutukseen osallistui Järvenpään Invalidiliiton koulutuskeskuksen opiskelijoita yhteensä 15. Osallistuvista opiskelijoista neljä oli aikuisopiskelijoita. Ryhmään kuului kolmetoista miestä, joihin aikuisopiskelijat kuuluivat ja kolme naista. Opiskelijat olivat valikoituneet oman kiinnostuksensa pohjalta koulutuskeskuksessa työskentelevän yhteisöpedagogin Reetta Lepolan avustuksella. Oppitunnit toteutettiin Järvenpään invalidiliiton koulutuskeskuksen asuntola 2 rakennuksen kerhotilassa ja kerrat alkoivat aina klo 16.15. ja kestävät maksimissaan puolitoista tuntia. Koulutuskertaan osallistui aina joku koulutuskeskuksen henkilökunnasta, opiskelijat sekä me organisoijina, minkä lisäksi koulutukseen osallistui havainnoijina kaksi Laurea Hyvinkään terveydenhoidon opiskelijaa, jotka suorittivat havainnointia opetuserroilla ja käyttivät saatua materiaalia hyödyksi omassa opinnäytetyössään.

5.1 Ensimmäinen tunti 5.2.2014

Koulutuskerta aloitetaan kello 16.15. Invalidiliiton Järvenpään koulutuskeskuksen asuntola 2. rakennuksen kerhotilassa. Tunti loppuu viimeistään kello 17.45.

Ensimmäisen tunnin asiassältö	Ohjaustunnin rakenne ja ohjausmenetelmät	Kesto
Ohjaustunnin tavoitteet ja sisältö: Pohjustetaan tuutor-koulutusta. Luodaan ryhmähenkeä ja varmistetaan että kaikki saavat puheenvuoron. Tavoitteena on ryhmäytymisen aloittaminen.	Aloitus Esittely: ketkä, mitä ja miksi. Terveystohtajiksi opiskelevat havainnoijat esittelevät itsensä Lyhyt pohjustus oppitunnista Hiljainen hetki menehtyneen opiskelijan muistolle. Kerrotaan tulevien oppituntien aiheet: 2. kerta: Yhteistyö ja työn jako - tuutorvastaava ja varavastaava yms. 3.kerta: Oppilaskunta ja vuorovaikutus 4.kerta: Lopputehtävänjako ja tuutortoiminnan markkinointi 5. kerta: Lopputehtävän esitys, todistuksen jako, mukavaa aktiviteettiä.	15min
Tutustumisharjoitus tavoite: - Tutustuminen - Uusien asioiden oppiminen	Tehdään tutustumisharjoitus: Jokainen vuorollaan esittelee itsensä ja kertoo mitä toivoo ja odottaa tuutorkoulutukselta. Kaikki, jotka ovat hänen kanssaan samaa mieltä nos-	5min

toisista - Ryhmähengen luominen	tavat kätensä ylös. Näin jatketaan koko kierros.	
Pelisääntöjen sopiminen Tavoite: - Luoda ryhmälle säännöt - Ryhmyttäminen - Rajojen luominen	Jaetaan opiskelijat neljään pienryhmään, minkä jälkeen jokainen ryhmä saa miettiä 5 minuuttia pelisääntöjä ryhmälle. Tämän jälkeen käydään yhdessä läpi ja kirjoitetaan säännöt fläppitaululle. Samalla ryhmä sitoutuu noudattamaan sääntöjä. Pelisääntöihin kuuluu mm. miten toimia, jos olet kipeä tai estynyt tulemaan paikalle (Kenelle ilmoitat). Miten käyttäydyt ryhmässä?	25min
Mitä tuutorointi on Tavoitteet: - Teoriaan perehtyminen - Koulutuksen aloittaminen - Tavoitteenamme on tutustuttaa opiskelijat tuutoritoimintaan ja siten auttaa heitä ymmärtämään, minkälaista tuutoritoiminta on ja miten siinä toimitaan.	Kirjoitetaan avainsanat ja -lauseet fläppitaululle. Tavoitteenamme ensimmäiselle tunnille on saada opiskelijat keskenään miettimään ja keskustelemaan, mitä tuutorius heidän mielestään on. Keräämme ryhmässä syntyneitä ajatuksia ylös ja ohjaamme tarvittaessa oikeaan suuntaan sekä annamme perus tiedot tuutorin työkaluista. Ensimmäisen kerran aiheina ovat vertaistuki, avun tarve ja sen antaminen ja vastaanottaminen, minne neuvoa jos omat tiedot tai taidot eivät riitä ja mihin vetää raja. Mitä ovat tuutorin velvollisuudet ja säännöt.	30min
Palautekyselyn täyttäminen ja palautteen kerääminen. Tavoitteet: - Oppilaiden mielipiteiden kerääminen ja niiden jatkokesittely myöhemmin, ja mahdollinen jatkotuntien kehittäminen niiden avulla. - Kotitehtäväksi nimen miet-	Palautekysely löytyy liitteistä ja käytämme samaa pohjaa jokaisella kerralla. Analysoimme mahdollisimman pian koulutuskerran jälkeen tulleet palautteet ja pyrimme ottamaan ne huomioon seuraavilla koulutuskertoille tai tuomaan mahdolliset kehitysideat tähän työhön pohdinnan muodossa. Osallistumisesta kiittäminen ja seuraavasta kerrasta muistuttaminen.	5min

timinen	Aloitetaan lopuksi keskustelu tutorryhmän omasta nimestä ja mikäli päätöstä siitä ei synny, jätetään nimivaihtoehtojen keksiminen seuraavalle koontumiskerralle suoritettavaksi tehtäväksi.	
---------	---	--

Taulukko 1 Ensimmäisen tunnin suunnitelma

5.2 Ensimmäisen oppitunnin palaute ja pohdinta

Saamamme palaute opiskelijoita oli vaihtelevaa, pääosin kuitenkin positiivista. Suurin osa koki oppineensa jotain uutta ja piti tuntia jokseenkin hyödyllisenä. Ainoastaan yksi opiskelija oli sitä mieltä, ettei hänelle ollut hyötyä ensimmäisestä tunnista lainkaan. Hän kertoi palautetta antaessaan olleensa aikaisemmin mukana tuutoritoiminnassa eikä siksi koe nyt oppineensa mitään uutta ensimmäisellä tunnilla. Opiskelijat kokivat saaneensa riittävästi ohjausta, mutta oma kokemuksemme on, että sitä pitää vielä parantaa. Ristiriitaisuutta meissä ohjaajina herättää opiskelijoiden kokemus tunnin selkeydestä, koska itse koimme tunnin kulun epäselväksi.

Kehityshaasteena koemme ensimmäisen tunnin perusteella puheenvuorojen jakamisen keskenämme. Jako pitää miettiä tarkemmin, jottei tule päällekkäisyyksiä. Haasteena on antaa toiselle riittävästi tilaa puhua rauhassa. Tunnin jälkeen koimme, ettemme onnistuneet antamaan tarpeeksi aikaa opiskelijoille tuoda omia mielipiteitään niin paljon esille, kuin olisi ollut mahdollista, koska kumpikin koki ”hiljaisen hetken” -pelkoa. Tämä vaikutti tuntiin niin, etteivät ajatuksemme ja tavoitteemme vuorokuunteluohjauksesta toteutuneet.

IJKK:n ohjaajat antoivat tunnin jälkeen pikaisesti palautetta, josta poimimme tähän heidän kehotuksensa puhua ja kirjoittaa mahdolliset tekstit opiskelijoiden kielellä. Selitetään sanoja riittävästi auki ja annetaan aikaa niiden omaksumiseen. Tämän huomioon ottaen teimme tiivistelmän mahdollisimman helppolukuiseksi. Opiskelijat antoivat palautetta muun muassa seuraavista asioista. He toivoivat hälinää vähemmäksi, minkä otamme huomioon seuraavalla kerralla, ja kokivat hyväksi menehtyneen opiskelijan muistamisen tunnin alussa. Opiskelijat toivovat koulutukselta monipuolisia eväitä jatsoon.

5.3 Toinen tunti 12.2.2014

Toisen oppitunnin sisältö	Ohjaustunnin rakenne ja ohjausmenetelmät	Kesto
Tavoite:	- Ensimmäisen tunnin kertaus ja edellisen kerran tiivistelmän jako	5min

- Aiheen muistiin palauttaminen	- Pikainen nimikierros	
Tavoite: - Ryhmällä on selkeät vastavat jotka pitävät yhteyttä koulun henkilökunnan ja tuutor-opiskelijoiden välillä. - Tavoitteena on opettaa opiskelijoille tuutorointia helpottavaa yhteistyötä henkilökunnan kanssa. - Ryhmytyminen nimen päättämisellä - vuorokuunteluohjauksen toteutuminen	Aloit: - Tuutorvastaavan ja tuutorvaravastaavan päättäminen ryhmässä, näiden tehtävien selventäminen ja niistä yhdessä sopiminen. - Miten pidetään yhteyttä toisiin ryhmän jäseniin - Kirjoitetaan fläppitaululle esille tulleet asiat ja pyritään osallistamaan opiskelijat itse miettimään miten he toimisivat tuutoreina. - Tuutor-nimen miettiminen.	30min
Tavoite: - Ryhmähengen luominen - Tuutor-logon kehittäminen	- Ideoidaan eri tyyleillä mahdollista tuutor-logoa Piirretään ja hahmotellaan logoa, kirjoitetaan ylös piirteet mitä siinä halutaan olevan. - Paras logo idea otetaan jatkokehittelyyn mahdollisuuksien mukaan.	20min
Palautekyselyn täyttäminen ja palautteen kerääminen. Tavoitteet: - Oppilaiden mielipiteiden kerääminen ja niiden jatkokäsittely myöhemmin, ja mahdollinen jatkotuntien kehittäminen niiden avulla.	Palautekysely löytyy liitteistä ja käytämme samaa pohjaa jokaisella kerralla. Analysoimme mahdollisimman pian koulutuskerran jälkeen tulleet palautteet ja pyrimme ottamaan ne huomioon seuraavilla koulutuserroille tai tuomaan mahdolliset kehitys-ideat tähän työhön pohdinnan muodossa. Osallistumisesta kiittäminen ja seuraavasta kerrasta muistuttaminen.	10min

Taulukko 2 Toisen tunnin suunnitelma

5.4 Toisen tunnin palaute ja pohdinta

Koimme toisen tunnin toimineen paremmin ja meidän yhteistyömme kehittyneen. Puheenvuorot jakaantuivat selkeämmin, ja tunnin kulku oli suunnitelmallisempi. Tämä näkyi myös opiskelijoilta saamassamme palautteessa positiivisena asiana. Kehityshaasteena on saada tehtyä tunnista vielä jaotellumpi ja selkeämpi kokonaisuus, joka nivoutuisi yhteen edellisten tuntien kanssa. Tavoitteenamme kolmannelle tunnille on osallistaa opiskelijoita vielä enemmän, jotta vuorokuunteluelementit toteutuisivat.

Yleisesti koottuna opiskelijoiden palaute oli toisesta tunnista parempi kuin ensimmäisestä, ja opiskelijat pitivät erityisesti mahdollisuudesta päättää nimi itse ja vaikuttaa logon ulkoasuun.

Toiselta tunnilta puuttui sovitusti muiden koulun menojen vuoksi opiskelijoita, ja näin ollen joudummekin kertaamaan toisen tunnin tarkasti kolmannen tunnin alussa ja tekemään päätökset nimestä ja tuutor-varavastaavasta.

Tunti sujui suunnitelman mukaan, ja pääsimme työskentelyssä opiskelijoiden kanssa hyödyntämään vuorokuunteluohjausta heidän tuottaessaan ideoita tuutorryhmän nimeksi, jolloin meidän tehtävämme ohjaajina oli koota ideoita yhteen ja varmistaa kaikkien puheenvuoron saaminen sekä ohjata keskustelua oikeaan suuntaan tarvittaessa apukysymyksillä. Ryhmän keskinäinen toimivuus parani toisen tunnin aikana heidän saadessa olla vuorovaikutuksessa ryhmänä ja vaikuttaa omiin asioihinsa kuten logoon ja ryhmän nimeen.

Tunnin ohjattavuus meidän kannaltamme oli helpompaa toisella tunnilla ryhmän ollessa pienempi kuin ensimmäisellä tunnilla, vaikka se siirsi ryhmän nimen päättämisen kolmannelle tunnille. Ohjaustyylimme oli rauhallisempi, ja ensimmäinen tunnin jälkeen pahin jännitys oli jo ehtinyt lieventyä. Pystyimme ohjauksen aikana tasapainottamaan puheenvuorojemme määrää paremmin tasasuhtaisemmaksi, ja muutenkin ohjaus tuntui luontevammalta kuin ensimmäisellä kerralla.

Vuorokuunteluohjauksessa tärkeää on saada luotua myönteinen rauhallinen ilmapiiri, joka mahdollistaa hyvän keskustelusuhteen. Tässä mielestämme onnistuimme toisen tunnin aikana. Ilmapiiri pysyi hyvänä ja opiskelijat uskalsivat ja saivat tuottaa enemmän keskustelua, jolloin me pääsimme harjoittelemaan omia kuuntelemisen taitoja ja tarttumaan niin sanottuihin ”kuumiin sanoihin”, joista kehittyi apukysymyksillä avattuina hyviä, toimivia ja kehityskelpoisia ideoita esimerkiksi logon suunnittelussa ja miten tuoda persoonallista otetta logoon tai asusteeseen, johon logo on painettu.

5.5 Kolmas tunti 26.2.2014

Kolmannen oppitunnin sisältö	Ohjaustunnin rakenne ja ohjausmenetelmät	Kesto
- Aiheen muistiin palauttaminen	- Toisen oppitunnin tiivistelmien jako ja edellisen tunnin kertaus. - Nimikierros ja nimilappujen teko	10min
Tavoite: - Tuutor-nimen päättäminen.	Aloitut: - Pienryhmiin jako ja asettuminen	30min

<ul style="list-style-type: none"> - Ryhmäytyminen pien- ryhmissä yhteisen toiminnan avulla. - Jokainen saisi puheenvuoron tasapuolisesti. - Logon ideoinnin alkuun saattaminen (opiskelijat saavat itse kirjoittaa/piirtää A4 kokoisille papereille ideoita.) 	<ul style="list-style-type: none"> - Jo esille tulleiden nimien kertaus ja uusien ideoiminen (noin 10 minuuttia) - Nimen äänestys ja päättäminen (noin 5 minuuttia) - Logon ideointi pienryhmissä, jaetaan paperit, värikynät ja lyijykynät ideointia varten (noin 10 minuuttia) - Logon esittely ryhmässä - Alustavan logon päättäminen (yhteensä noin 5 minuuttia) 	
Tavoite: <ul style="list-style-type: none"> - Tuutorina muiden kohtaaminen - Pyrimme parantamaan ongelmanratkaisutaitoa ja keskustelemaan erilaisista ohjaustilanteista ryhmässä helpottamaan tuutorohjaamista ja ajatusten herättäminen mahdollisista tilanteista. 	<ul style="list-style-type: none"> - Jatketaan pienryhmissä - Vuorovaikutustaidot tuutoritoiminnassa; Toisen opiskelijan kohtaaminen ja ohjaaminen/neuvominen, ongelmatilanteista selviytymisen mahdollisesti oman mukavuusalueen ulkopuolelle astuminen - kuinka vieraan opiskelijan asemaan - Ohjaus-esimerkeistä keskustelu ja niiden ratkaisu. (Esimerkit liite 2) 	30min
Palautekyselyn täyttäminen ja palautteen kerääminen. Tavoitteet: <ul style="list-style-type: none"> - Oppilaiden mielipiteiden kerääminen ja niiden jatkokäsittely myöhemmin, ja mahdollinen jatkotuntien kehittäminen niiden avulla. 	Palautekysely löytyy liitteistä ja käytämme samaa pohjaa jokaisella kerralla. Analysoimme mahdollisimman pian koulutuskerran jälkeen tulleet palautteet ja pyrimme ottamaan ne huomioon seuraavilla koulutuseroille tai tuomaan mahdolliset kehitysideat tähän työhön pohdinnan muodossa. Osallistumisesta kiittäminen ja seuraavasta kerrasta muistuttaminen.	5min

Taulukko 3 Kolmannen tunnin suunnitelma

5.6 Kolmannen tunnin palaute ja pohdinta

Palaute oppitunnista oli suurimmaksi osaksi positiivista, ja moni opiskelija koki keskustelut tunnin parhaana sisältönä. Ryhmän kehityksessä on selkeästi havaittavissa muutosta ja ryhmäytymisprosessi on käynnistynyt mukavasti. Ryhmän keskinäinen luottamus ja hyvä ryhmähenki alkaa näkyä meille ohjaajille, kuten myös tarkkailijoille ja IJJK:n ohjaajille. Tämä asia

tulee ilmi palautteesta, jota olemme saaneet kyseisiltä henkilöiltä. Opiskelijat olivat idearikkaita, nimen valinta toteutui hyväksytysti sekä logon suunnittelu ja ideointi lähtivät mallikkaasti liikkeelle. Tunnin aikana opettaja, ohjaajat ja havainnoitsijat toteuttivat refleктоivan keskustelun, jonka tarkoituksena oli havainnoida tunnin toteutumista. Refleктоivaa keskustelua olisi pitänyt enemmän avata opiskelijoille, sillä se koettiin hämmäntävänä tapahtumana.

Reflektion hetki kesken tunnin oli meille uusi kokemus ja mietimme ennen tuntia, mikä kohta olisi kaikkein luontevin keskeyttää tunti ja paneutua muutamaksi minuutiksi reflektion. Tunnin alussa annoimme puheen vuoron opinnäytetyöohjaajallemme, joka johti reflektion ja selitti opiskelijoille reflektion tarkoituksen. Oikea hetki reflektion syntyi kuitenkin luontevasti siirtymävaiheeseen kahden tehtävän väliin. Uusi tilanne tuntui hiukan oudolta, mutta oli opettavainen. Reflektion jälkeen tunti jatkui normaalisti, vaikka tunnin jälkeen heräsi ajatus, olisiko ollut tarpeellista avata tapahtumaa enemmän opiskelijoille.

Tunnista saamamme palautteen mukaan esimerkit (Liite 2) koettiin mielekkääksi sisällöksi, ja niitä toivottiin olevan enemmän. Esimerkit voisivat olla visuaalisempia, jotta niiden ymmärtäminen helpottuisi ja mielenkiinto niitä kohtaan kasvaisi. Tunnin aikataulu ei toteutunut suunnitellusti, sillä logon suunnitteluun meni arvioitua enemmän aikaa, mikä häiritsi muun sisällön toteutusta. Meidän tulisi miettiä, miten seuraavista oppitunneista saisi tehtyä rennompia, ja meidän tulisi vapautua liian järjestelmällisestä suunnitelman seuraamisesta. Aito kannustava ja mielekäs suhtautuminen ohjaukseen olisi myös tärkeää sisällyttää oppituntiin. Ohjaajina meidän ohjaustaitomme kehittyä jatkuvasti.

5.7 Neljäs tunti 5.3.2014

Neljännän oppitunnin sisältö	Ohjaustunnin rakenne ja ohjausmenetelmät	Kesto
- Aiheen muistiin palauttaminen	Kolmannen oppitunnin tiivistelmän jako	5min
Tavoite: -Herättää ajatuksia tuutor-toiminnasta, kerrata jo käytyjä asioita keskustellen, kehittää ryhmän ongelmanratkaisutaitoja ja edistää tuteiden tunnettavuutta koulussa luomalla ideoita tuteiden markkinoinnista.	Toteutetaan kahdessa pienryhmässä - Opiskelijat keskusteleval ja pohtivat esimerkki-tehtäviä. - Tuutor opiskelijat harjoittelisivat itsensä ja toimintansa markkinoimista case tehtävän ratkaisemisella.(Liitteet 3 ja 8) - Tarkoituksena on miettiä miten he saisivat itsensä näkyviksi koulussa.	20min

Tavoite: Taata riittävä tietomäärä koko koulutuksesta ja siten saada opiskelijoille itsevarmuutta toimia tutorina	Jaetaan opiskelijoille tuutorkoulutuksen lopputeh- tävänanto. Opiskelijat jaetaan 3 ryhmään, joissa he saavat itse valita annetuista vaihtoehdoista mielui- simman - josta he pitävät viimeisellä kerralla esi- telmän. Opiskelijoille annetaan riittävästi aikaa miettiä aihetta Vaihtoehdot: Ryhmä selvittää, mitä vapaa-ajan ohjelmaa koulu tarjoaa. Ryhmä selvittää terveydenhuollon ja sosiaalipuolen henkilöt, mistä heidät tavoittaa yms. Ryhmä selvittää, mitä eri koulutusaloja koululla on kuntouttavassa ja valmentavalla puolella ja esitte- lee ne toisille opiskelijoille.	20 min
Palautekyselyn täyttäminen ja palautteen kerääminen. Tavoitteet: - Oppilaiden mielipiteiden kerääminen ja niiden jatko- käsittely myöhemmin, ja mahdollinen jatkotuntien ke- hittäminen niiden avulla.	Käymme opiskelijoiden kanssa läpi, mitä he haluai- sivat aktiviteeteiksi viimeiselle kerralle Palautekysely löytyy liitteistä ja käytämme samaa pohjaa jokaisella kerralla. Analysoimme mahdolli- simman pian koulutuskerran jälkeen tulleet palaut- teet ja pyrimme ottamaan ne huomioon seuraavilla koulutuserroille tai tuomaan mahdolliset kehitys- ideat tähän työhön pohdinnan muodossa. Osallistumisesta kiittäminen ja seuraavasta kerras- ta muistuttaminen.	15 min

Taulukko 4 Neljännen tunnin suunnitelma

5.8 Neljännen tunnin palaute ja pohdinta

Opiskelijoilta saamamme palaute oli päällisin puolin positiivista, mikä yllätti meidät, sillä pidimme tuntia tähän asti haasteellisimpana. Koulutuskerralla oli ensinnäkin opiskelijoita, jotka olivat olleet vain kerran aikaisemmin ja yksi, joka ei ollut päässyt aikaisemmin osallistumaan koulutukseen hyvästä syystä. Muutamat opiskelijat olivat levottomia, eivätkä keskittyneet annettuihin tehtäviin ilman selkeää rajaamista. Tunnin loppua kohden rajaamisen olisi pitänyt olla voimakkaampaa, sillä pelkkä asiasta huomauttaminen ei riittänyt. Ohjaajina tämänkaltaisen tilanne oli tässä ryhmässä uutta ja stressaavaa. Toisaalta oppitunti oli hyvin opettavainen, sillä omat taidot ja kärsivällisyys todella joutuivat koetukselle ja omasta ohjauksesta

oppi uusia asioita. Vuorokuunteluohjauksen yhdistäminen näinkin haasteelliseen tuntiin ja ryhmään oli meidän mielestämme suorastaan mahdotonta.

Tunnilla käsiteltiin lisää esimerkkejä (Liitteet 3 ja 8), joita olimme visualisoineet. Opiskelijoiden vastaukset olivat hyviä vaikkakin tehtävään motivoiminen oli haastavaa. Tehtävien ajaksi jaoin ryhmän kahtia ja haastoimme opiskelijat esittämään oma esittelynsä tuutoreina toiselle ryhmälle. Osa koki ryhmän esittelemisen epämiellyttäväksi ja se näkyi kummankin ryhmän esityksessä.

5.9 Viides tunti 12.3.2014

Viidennen oppitunnin sisältö	Ohjaustunnin rakenne ja ohjausmenetelmät	Kesto
- Aiheen muistiin palauttaminen	Neljännän oppitunnin tiivistelmän jako	5min
Tavoite: Saadaan selville minkä verran opiskelijat ovat oppineet koulutuksen aikana. - Opiskelijat saavat kokemuksen siitä että ovat valmiita toimimaan omillaan. - Tuutor-opiskelijat oppivat esiintymistaitoja ja itsensä ilmaisua	- Esitelmien pitäminen	30min
Tavoite: Kerätään ajankohtaisia asioita vielä yhteen ennen koulutuksen päättymistä meidän osalta.	Keskustelua koulutuksesta ja esiin nousseita kysymyksiä, mielipiteitä ja ajatuksia. Kootaan tarpeen mukaan vielä koulutuksen aiheita kokonaisuudeksi	30min
	Diplomien jako	10min
Palautekyselyn täyttäminen ja palautteen kerääminen. Tavoitteet: Viimeisen tunnin palautteen kerääminen ja koko koulutus-	Käytämme samaa pohjaa palautekyselyssä, joka löytyy liitteistä. Keräämme palautteen koulutusjaksosta ja viimeisestä tunnista. Palautetta hyödynnämme	5min

jaksosta mielipiteiden keruu.	työmme loppupohdinnassa.	
-------------------------------	--------------------------	--

Taulukko 5 Viidennen tunnin suunnitelma

5.10 Viidennen tunnin palaute ja pohdinta

Viides koulutuskerta oli viimeinen opinnäytetyöhömme kuuluva tunti ja se suunniteltiin jo aikaisemmin rennoksi kokonaisuudeksi ilman varsinaista teoriasisältöä, jonka korvasi opiskelijoiden lopputehtävä. Ryhmä yksi suoritti lopputehtävänään tiedon keruun koulun tarjoamista sosiaali- ja terveyspalveluista sekä vapaa-ajan ohjatusta toiminnasta. Ryhmä kaksi sai aiheeseen koulutustarjontaan esittelemisen. Lisäksi yksi opiskelija teki esitelmän IJKK:n Facebook-sivusta Mahdollisuuksien talo, koska oli ollut tehtävän anto tunnilta pois.

Ryhmässä oli selkeästi nähtävissä yhteistyöhalukkuutta, mutta esitelmien pito jännitti. Osa opiskelijoista oli valmiimpia siihen kuin toiset ja tuki hienosti hiljaisempia opiskelijoita. Kaikkia opiskelijoita piti kuitenkin ohjata ja rohkaista esitelmän aikana esimerkiksi apukysymyksillä, joiden jälkeen saatiin todella hyviä sekä monipuolisia vastauksia. Opiskelijoiden tiedot koulutusalasta ja vapaa-ajan mahdollisuuksista olivat laajoja ja kaipaivat vain hieman tarkennusta IJKK:n henkilökunnalta.

Koulutuskerrasta jäi hyvä tunne varsinkin neljän tunnin haasteet huomioiden. Tunnelma oli alun esitysten jännittämisen jälkeen vapautunut ja saimme keskustellen hyvää palautetta ja kehitysideoita jatkoa varten, kuten koulun tilojen esittelemisen ja koulutuksen ajoittaminen koulupäivien keskelle eikä ilta aikaan.

6 Prosessin arviointi

Prosessi oli pitkä ja haastava aihepiiriltään, koska alustavat ohjaustaitomme eivät vastanneet yhteistyökumppaneidemme odotuksia. Opinnäytetyömme aihepiiri olisi ollut ehkä sopivampi sosionomi-opiskelijoille kuin sairaanhoitaja-opiskelijoille. Aihe oli kiinnostava, minkä takia siihen tartuimme. Yhteistyökumppanimme odottivat ehkä valmiimpaa ja laajempaa kokonaisuutta, johon meillä ei ollut mahdollisuuksia. Alkuperäinen koulutussuunnitelmamme ei vastannut heidän tarpeitaan ja kohderyhmää. Alun perin tarkoituksena oli tehdä kevyempi kokonaisuus, joka sisälsi enemmän ryhmäyttävää toimintaa. Tuutortoiminnassa heillä on ollut muutaman vuoden tauko, jonka takia nyt tuutortoiminta aloitettiin alusta. IJKK:n opiskelijoista suurimmalle osalle tuutortoiminta oli uutta. Saimme lopulta työn valmistuessa positiivista palautetta koulutuksen onnistumisesta ja rohkeudestamme tarttua näinkin haastavaan aiheeseen. Olemme tyytyväisiä, että saimme tuotettua toimivan mallin, jota hyödynnetään oppilaitoksessa tällä hetkellä.

Prosessin aikana tuli runsaasti kehitysideoita, joita toteutimme taitojemme mukaan koulutuksen edetessä. Osa kehitysideoista on toteutettavissa vasta seuraavalla koulutusjaksolla kuten esimerkiksi oppikertojen nivoutuminen normaaliin koulupäivään eikä opiskelijoiden vapaa-aikaan. Tarkoituksenamme oli kehittää ja toteuttaa tuutorkoulutusmalli, joka toimii pilottina ja alkusysäyksenä, jota voidaan kehittää seuraavilla kerroilla. Kehittämämme viiden koulutuskerran kokonaisuuden jälkeen tutortoiminta jatkuu IJKK:n henkilökunnan ohjaamana esimerkiksi tuutoreiden näkyvyyden järjestämisessä, logonideoimisessa ja toteuttamisessa. IJKK on vaihtamassa nimeä, joka vaikuttaa myös tuutoreiden logoon, ja sen takia logoa ei voitu päättää meidän koulutuksemme aikana.

Meillä oli ennen koulutuksen aloittamista tuntien aihepiirit ja kuvaukset suunniteltuna eri tavalla, kuin ne lopulta toteutuivat. Toteutukseen vaikuttivat IJKK:n ohjaajien ja opinnäytetyömme ohjaajan antamat palautteet sekä koulutuskerroista saadut kokemukset. Alkuperäiset tuntisuunnitelmat eivät välttämättä olisi vastanneet ryhmän tarpeita. Pois toteutuksista jäivät muun muassa erilaiset leikkimieliset ryhmäytymisharjoitteet ja oppilaskunnan yhdelle tunnille osallistuminen. Oppilaskunnan yhteistyöstä tuutoreiden kanssa koulutuksemme aikana oli ennen koulutusta paljon puhetta ja olimme jo sen tuntisuunnitelmaan kirjoittaneet, mutta IJKK:n ohjaajat halusivat toteuttaa sen vasta myöhemmin.

Opinnäytetyömme yhtenä osa-alueena oli hyödyntää vuorokuunteluohjausta (Mattila 2009), joka oli vaativaa eikä onnistunut läheskään kaikilla tunneilla. Vuorokuunteluohjaus teoriassa tuntui toimivalta menetelmältä ottaa osaksi tutorkoulutusta, mutta käytännössä kohderyhmä oli meille niin haastava, että emme pystyneet toteuttamaan sitä niin paljon kuin oli tarkoitus. Mielestämme vuorokuunteluohjaus olisi pitänyt toteuttaa eri tavalla, esimerkiksi tutorkoulutuksen ohjaajan olisi tullut olla eri kuin vuorokuunteluohjauksen toteuttaja. Vuorokuunteluohjauksessa ohjaajan kuuluisi olla noin 20 prosenttia äänessä ja ohjattavan 80 prosenttia. Tämä ei meillä toteutunut johtuen useista syistä, kuten kohderyhmän tarpeista ja omasta ohjaustaidosta. Ryhmän ohjaamisen tarve vaihteli, joka koulutuskerralla sen mukaan, ketkä opiskelijoista pääsivät paikalle, mikä heidän vireystasonsa oli ja kuinka paljon jouduimme rajaamaan tuntia häiritsevää käytöstä. Vuorokuunteluohjauksen onnistuessa opiskelijat tuottivat mahtavia toteutuskelpoisia ideoita ja keskustelua syntyi kiitettävästi. Vuorokuunteluohjauksessa ideana on myös se, että jokainen saa puheenvuoron ja täten tuntee itsensä tervetulleeksi keskusteluun, joka käytännössä toteutui ohjaajan toimesta jakaessa puheenvuoroja.

Toteutimme opinnäytetyössämme osana tutorkoulutusta yhteistoiminnallista oppimista jakamalla opiskelijat pienimpiin ryhmiin, joita meidän oli helpompi ohjata yksilöllisesti ja he saivat miettiä yhdessä pienryhmänä annettuja tehtäviä, jotka koottiin yhdessä myöhemmin koko koulutusryhmän kanssa. Pienryhmät helpottivat ryhmäytymistä ja loivat luovan sekä turvalli-

sen ilmapiiriin työskentelyyn. Opiskelijoiden välillä oli eroa vuorovaikutustaidoissa, joka näkyi meidän toiminnassamme lisärohkaisun tarpeena joillekin opiskelijoille. Muutaman opiskelijan kohdalla oli nähtävissä kehitystä vuorovaikutustaidoissa koulutuksen edetessä.

Ryhmä pystyi toimimaan yhtenä joukkona koulutuksen aikana ja ryhmäytymään sekä suorittamaan annettuja tehtäviä. Me emme tule näkemään ryhmän kaikkia kehityksen vaiheita, koska ryhmä jatkaa toimintaansa koulutuksemme jälkeen.

6.1 Tuutortoiminnan kehitys

Saimme tuotettua yhteistyökumppaneidemme pyytämän tuutormallin, jota he hyödyntävät oppilaitoksessaan. Malli on toimiva alkusysäys koulutukselle, mutta vaatii vielä koulukohtaista kehittämistä ja toiminnan kehittämistä käytännössä. Meillä jäi koulutuksen lyhyiden takia ryhmän lopetusvaihe ja tuutoreiden varsinainen toiminta näkemättä.

Huomasimme koulutuksen aikana ja saimme siitä myös palautetta, että viiden kerran koulutusmalli on riittämätön isoon kokonaisuuteen nähden, jolloin koulutuskertojen jälkeen jää vielä paljon tehtävää, esimerkiksi uusien tuutoreiden näkyvyys, mainonta ja riittävä esiintymisen ja toisten opiskelijoiden ohjaamisen harjoittelu sekä tapahtumien suunnittelu ja toteutus tutortoiminnan puitteissa. Opiskelijoilta tuli koulutuksemme aikana runsaasti palautetta siitä, että koulutusajankohta oli aina koulupäivän jälkeen. Motivointi oli välillä haastavaa ja opiskelijat olivat väsyneitä pitkän koulupäivän jälkeen ja tämä vaikutti muun muassa opiskelijoiden kykyyn keskittyä. Ajankohta vaikutti myös meihin, sillä osa koulutuserroista osui samoille viikoille omien työharjoittelumme kanssa, joka osoittautui haasteelliseksi.

Seuraavassa tuutorkoulutuksessa huomiota pitäisi kiinnittää enemmän suunnitelmallisuuteen, mutta samalla jättää luovuudelle tilaa. Jatkossa tulisi ottaa huomioon tarkemmin kohderyhmän mahdolliset erityistarpeet etenkin ohjaamisessa. Pitää kuitenkin muistaa etteivät varsinaiset opiskelijoiden mahdolliset diagnoosit saa vaikuttaa ohjaamiseen negatiivisesti. IJKK:n periaatteena on, että diagnoosit ovat vain opiskelijan ja henkilökunnan välistä tietoa. Vaitiolovelvollisuuden ja eettisten syiden vuoksi emme lähteneet erittelemään opiskelijoiden kouluhaasteita. Puhuimme IJKK:n henkilökunnan kanssa lähinnä mahdollisista koulutukseen liittyvistä haasteista ja pyysimme tietoja mahdollisista liikuntarajoitteista.

Opiskelijat tarvitsevat erityistä tukea, meidän kokemuksemme mukaan tukea tarvitaan nimenomaan ohjauksen tavoissa: Miten käsitellään asioita ja kuinka kauan, riittävät apukysymykset ja tukitoimet. Koulutuksessa tulee ottaa huomioon myös mahdolliset keskittymisen vaikeudet ja mahdolliset liikkumisen rajoitteet.

Esimerkkitehtävät osoittautuivat meillä kaikkein tuottavimmiksi ja opiskelijat pitivät niistä, eli annetaan opiskelijoille enemmän aikaa ja mahdollisuuksia itse miettiä ja kehittää oikeita toimintatapoja eri tilanteisiin. Yhteistyön kannattaa jatkossa olla tiivistä koulutuksen toteuttajan ja koulun henkilökunnan välillä, mikäli toteuttaja on ulkopuolinen, jotta toteutus onnistuisi ja ohjaajalla olisi riittävä tietopohja koulun asioista. Tuutorkoulutusta kehitettäessä kannattaa kiinnittää huomiota tuntien pituuteen ja asiasisällön määrään, jotta tuntiin keskittyminen helpottuisi.

6.2 Ammatillinen kehitys

Opinnäytetyön tuottaminen perustui hyvin vahvasti meidän keskinäiseen työparityöskentelyymme. Meillä oli ennestään jo kokemusta toistemme työtavoista pienistä, lyhyt kestoisista kouluprojekteista, mutta tämä oli ensimmäinen laaja-alainen ja pitkäkestoinen projekti, jota vain me olimme työparina toteuttamassa. Meidän keskinäinen dialogimme kehittyi paljon opinnäytetyön aikana.

Yhteistyömme toimi alusta alkaen hyvin, sillä hyödynsimme vahvuuksiamme sekä toiminnallisuudessa tuotoksessa, että teoriassa. Työskentelytapamme eivät kuitenkaan olleet samanlaisia, ja niiden yhteensovittaminen vaati kärsivällisyyttä ja ajan löytäminen toiselle sekä työnteolle oli aika-ajoin hankalaa. Organisoitokykymme kehittyi työn edetessä, opinnäytetyö oli pääprioriteettimme ja muu sosiaalinen kanssakäyminen väheni huomattavasti. Hoitotyössä vaaditaan tiimityöskentelytaitoa, ja me kumpikin olemme hyviä tiimityöskentelijöitä. Toisen huomioiminen opinnäytetyöprosessissa vaikuttaa työilmapiiriin ja työn laatuun.

Tuutortoiminta oli toiselle meistä tutumpaa ja toiselle se vaati teoriaan tutustumista. Tästä muodostui hyvä kokonaisuus, ja pystyimme hyvin yhdistämään teorian ja kokemuksen. Tuutorkoulutus oli antoisa kokemus, ja se kasvatti meidän kummankin ohjaustaitoja. Tuutortoiminta tarvitsee jatkossa kehitystyötä ja meidän mielestämme hyvä tutkimusaihe olisi: miten tutorkoulutus tai toiminta edistää opiskelijoiden hyvinvointia ja ehkäisee syrjäytymistä.

Opinnäytetyö prosessina oli voimaannuttava kokemus. Haasteelliset tilanteet ja niistä selviytyminen loivat uskoa omaan ammattitaitoon ja erilaisten ohjaustekniikoiden opetteleminen oli kiinnostavaa ja hyödyllistä tulevaisuutta ajatellen. Sairaanhoitajana työskennellessämme pystymme hyödyntämään oppimiamme ohjauskeinoja, erilaisten potilaiden kohtaamisessa. Tuutorkoulutettavilta saatu positiivinen palaute antoi positiivisen tunteen jatkaa opinnäytetyön kirjoittamista. Opinnäytetyö oli kuitenkin melko stressaava ja aikaa vievä projekti. Tuukemalla toinen toisiamme prosessin kaikissa vaiheissa, kasvatti stressinsietokykyämme. Tuutorkoulutuksen kehittäminen oli innovatiivinen prosessi, ja oli mahtavaa olla mukana luomassa uutta mallia, joka toivottavasti on hyödyllinen tulevaisuudessa.

Lähteet

Painetut lähteet

- Hirvonen, M. 2008. Ammatillisen erityisopettajan muuttuva osaaminen. Teoksessa: Honkanen, E., Kaikkonen, L. & Kotila, H. (toim.) Näkökulmia ammatilliseen erityisopetukseen. Helsinki: WSOY, 62–73.
- Honkanen, E. 2008. Opinto-ohjaus erityisopiskelijan näkökulmasta. Teoksessa: Honkanen, E., Kaikkonen, L. & Kotila, H. (toim.) Näkökulmia ammatilliseen erityisopetukseen. Helsinki: WSOY, 192–202.
- Härkönen, P. 2000. Opiskelijatutoroinnin käsikirja ammattikorkeakouluille ja toisen asteen ammatillisille oppilaitoksille. Vihanti: Suomen ammattikorkeakouluopiskelijayhdistysten liitto.
- Kauppila, R. 2005. Vuorovaikutus- ja sosiaaliset taidot. Helsinki: Otava.
- Koskelin, N., Mattila, E., Solin, P. & Suomi, P. Navigator Help Desk in a Shopping Center TRIO Counseling Model as an Urban Education Model. Interdisciplinary studies Journal vol 3. Number 1, 2013, 39–51.
- Lampinen, R. 2007. Omat polut! Vammaisesta lapsesta täysivaltaiseksi aikuiseksi. Helsinki: Edita.
- Lindqvist, M. 2002 Etiikka ja pahan kohtaaminen kouluyhteisössä Teoksessa: Etiikka koulun arjessa. Opetusalan ammattijärjestö OAJ. Helsinki: Otava, 75–91.
- Jokinen, I., & Lehtinen, E., 1996. Tutor itsenäistyvän oppijan ohjaaja. Helsinki: WSOY.
- Mattila, E. 2009. Vuorokuunteluohjaus dialogissa. Teoksessa: Hentinen, K., Ilja A. & Mattila, E. (toim.) Kuuntele minua - mielenterveytyön käytännön menetelmiä. Helsinki: Tammi, 79–93.
- Niemi, H. 2002 Opettajan työ on kasvatusta kaiken aikaa. Teoksessa: Etiikka koulun arjessa. Opetusalan ammattijärjestö OAJ. Helsinki: Otava, 125–137.
- Ojanen, S. 2000. Ohjauksesta oivallukseen. Helsinki: Palmenia.
- Olin, K., Räsänen, M. & Hievanen, S. 2008 Tutortoiminnan käsikirja. Helsinki: Yliopistopaino.
- Onnismaa, J. 2011 Ohjaus- ja neuvontatyö -Aikaa, huomiota ja kunnioitusta. Helsinki: Gaudeamus.
- Peltomaa, Mattila & ym., Psykologian verkot johdantokurssi 3. Sosiaalinen vuorovaikutus ja ryhmätoiminta- ryhmä ja yksilö, Opintoverkko 2007.
- Pohjanheimo, 2012 Johda ihmistä, sosiaalipsykologiaa johtajille. Helsinki: Talentum.
- Sahlberg, P. & Sharan, S 2002. Yhteistoiminnallisen oppimisen käsikirja. Helsinki: WSOY.
- Tirri, K. 2002 Opetustyön keskeiset eettiset ongelmat. Teoksessa: Etiikka koulun arjessa. Opetusalan ammattijärjestö OAJ. Helsinki: Otava, 23–34.
- Uusinoka, S. 2008. Haastavan oppijan kohtaaminen. Teoksessa: Honkanen, E., Kaikkonen, L. & Kotila, H. (toim.) Näkökulmia ammatilliseen erityisopetukseen. Helsinki WSOY 81-83.
- Vehviläinen, S. 2001. Ohjaus vuorovaikutuksena. Helsinki: Gaudeamus.

Veivo-Lempinen, L. Opiskelijana mielenterveyskuntoutuja. Teoksessa: Honkanen, E., Kaikkonen, L. & Kotila, H. (toim.) Näkökulmia ammatilliseen erityisopetukseen. Helsinki: WSOY, 148-155.

Viitala, R. 2005. Johda osaamista! Osaamisen johtaminen teoriasta käytäntöön. Helsinki: Ota-va.

Sähköiset lähteet

ESR-projektihakemus 2012 Viitattu 15.12.2013.

<https://www.eura2007.fi/rrtiepa/projekti.php?projektikoodi=S12239>

Invalidiliitto 2013. Viitattu 20.1.2014. <http://www.ijkk.fi/koulutuskeskus/invalidiliitto.html>

IJKK esittely 2013. Viitattu 20.1.2014 <http://www.ijkk.fi/koulutuskeskus/esittely.html>

IJKK visio 2013. Viitattu 20.1.2014 <http://www.ijkk.fi/koulutuskeskus/visio.html>

Mast ohjaus. Viitattu 15.12.2013 <http://www.mastohjaus.fi/pdf/Ryhmayttamisopas.pdf>

MLL tutortoiminta 2013. Viitattu 12.11.2013

<http://www.mll.fi/kasvattajille/tutortoiminta/tehtavat/>

Positiivinen riippuvuus 2003. Viitattu 16.12.2014

<http://www.tutkiva.edu.hel.fi/positiivinen.html>

Kuvat

Kuva 1 Yhteistoiminnallinen oppiminen kuvana (Sahlberg ja Sharan 2002, 103).	17
--	----

Taulukot

Taulukko 1 Ensimmäisen tunnin suunnitelma	25
Taulukko 2 Toisen tunnin suunnitelma	26
Taulukko 3 Kolmannen tunnin suunnitelma	28
Taulukko 4 Neljännen tunnin suunnitelma	30
Taulukko 5 Viidennen tunnin suunnitelma.....	32

Liitteet

Liite 1 Palaute tunnista	41
Liite 2 Casetehtävät kolmannella oppitunnilla	42
Liite 3 Neljännen tunnin casetehtävät	43
Liite 4. Ensimmäisen oppitunnin tiivistelmä	44
Liite 5. Toisen tunnin tiivistelmä	46
Liite 6. Kolmannen tunnin tiivistelmä.....	48
Liite 7. Neljännen tunnin tiivistelmä.....	49
Liite 8 Neljännen tunnin visualisoinnit	50
Liite 9. Todistus tuutorkoulutuksen käynnistä.....	52

Liite 1 Palaute tunnista

Palaute tunnista

Annathan palautteen kuluneesta tuutortunnista.

Vastaa kysymyksiin laittamalla rasti ruutuun, joka kuvaa parhaiten mielipidettäsi. 1= Täysin eri mieltä 2= Jokseenkin samaa mieltä 3= Samaa mieltä 4= Täysin samaa mieltä

1. Opitko jotain uutta?	1	2	3	4
2. Kuinka hyödyllisenä koit tunnin?	1	2	3	4
3. Pystyisitkö hyödyntämään omassa tuutor toiminnassasi täältä opittuja asioita?	1	2	3	4
4. Ohjattiinko sinua riittävästi?	1	2	3	4
5. Oliko tunnin sisältö selkeä?	1	2	3	4

6. Mistä pidit tunnissa?

7. Mistä et pitänyt?

8. Kehitysideoita:

Liite 2 Casetehtävät kolmannella oppitunnilla

Case 1

Juuso on vasta aloittanut koulun, hän on muuttamassa ensi viikon alussa asuntolaan, eikä tunne entuudestaan koulusta ketään. Häntä jännittää kovasti ja hän miettii miten saisi ajan kulumaan koulupäivien päätyttyä asuntolassa. Miten neuvoisit Juusoa?

Case 2.

Sirpa toisen vuoden opiskelija ja hänestä on alkanut tuntua, että koulunkäynti on liian rankkaa. Aamuisin on vaikea nousta ja lähteä kouluun. Ystäviin yhteydenpitokin on jäänyt vähemmälle. Sirpa tuntee nyt olonsa yksinäiseksi ja tule kertomaan mielteistään sinulle ruokatunnilla huomattuaan sinun olevan tutori. Hän toivoo neuvoja kehen ottaa yhteyttä tilanteensa takia.

Case 3.

Tuutorvälitunti on meneillään ja huomaatte yhden opiskelijan istuvan käytävällä itsekseen surullisen näköisenä. Mitä teette?

Liite 3 Neljännen tunnin casetehtävät

Case 1.

Luokassa yksi opiskelijoista istuu syrjemmällä, huomaatte toisten opiskelijoiden puhuvan hänestä pahaa. Kuinka reagoitte? Miten puuttuisitte tilanteeseen ja ketä pyytäisitte avuksi?

Case 2.

Toteuttakaa pienryhmissä esittely itsestänne tuutoreina tai tuutorjoukkona uusille opiskelijoille.

Jokainen pienryhmä esittää sen vuorollaan.

Case 3.

Yksi tuutor-opiskelijoista on vasta aloittanut tuutorina ja miettii vielä mitä tehtäviä hänelle kuuluu. Mitä vastaisitte?

Case 4.

Millaisen tapahtuman haluaisitte järjestää uusille opiskelijoille?

Liite 4. Ensimmäisen oppitunnin tiivistelmä

Ensimmäinen tuutorkoulutuskerta 5.2.2014 TIIVISTELMÄ

Pelissäännöt

Pelissäännöistä keskusteltiin ja sovittiin yhdessä ryhmän kanssa. Esiin nousi useita tärkeitä asioita, jotka nyt on tiivistetty tähän muistioon.

Vaitiolovelvollisuus: Ryhmän sisällä tapahtuneet keskustelut eivät leviä ryhmän ulkopuolelle ja opiskelijoiden kertomia asioita ei puhuta ympäri koulua. Tuutorin apua kysyneen opiskelijan tiedot ja asiat eivät kuulu yleiseen tietoon ja niistä puhutaan vain henkilökunnan kanssa. Hyvä käytös: Ryhmässä ei puhuta toisten päälle. Tapaamisiin saavutaan ajoissa ja jos ei pääse paikalle ilmoittaa asiasta mahdollisimman nopeasti. Myöhästymisestä ilmoitetaan ryhmän vetäjille tai henkilökunnalle. Jos myöhästyy ilmoittamatta ilman hyvää selitystä, joutuu osallistumaan tilan loppusiivoukseen.

Hyvä yhteishenki: Tuetaan ja arvostetaan toisia ryhmän jäseniä. Hyödynnetään toisten tietoja ja taitoja. Kuunnellaan toisten ideoita ja ehdotuksia.

Mitä on tuutorointi

Kävimme läpi mitä tarkoittaa tuutorointi ja mikä on sen tarkoitus. Tutortoiminnan tavoite on edistää opiskelijoiden hyvinvointia ja yhteishenkeä.

Mitä on olla tuutor:

- Ohjaamista: Tuutorit ohjaavat toisia opiskelijoita monissa eri tilanteissa. Ohjeistavat uudet opiskelijat koulun tavoille. Mainostaa ja toteuttaa erilaisia tapahtumia ja tempauksia. Ohjaa ja antaa neuvoja arkipäiväisissäkin kysymyksissä.

- Informointia: Esimerkiksi uusille opiskelijoille koulusta kertomista

- Tuki: Apuna oppilaille jo pelkällä kuuntelemisella ja tarvittaessa neuvomista esim. terveydenhoitajan luokse

- Vertaistuutorointi: Opiskelijasta on helpompi lähestyä kuin opettajaa tai ohjaajaa. Vertaistuutoreiden omat koulukokemukset auttavat uusia opiskelijoita. Rohkaisu ja motivointi kuuluvat tuutorin tehtäviin ohjatessa uusia opiskelijoita.

- Tukipalvelut ja verkostot: Tuutor voi vanhempana opiskelijana ohjata uusia opiskelijoita tukipalvelujen käytössä joihin kuuluu: ohjaajat, sosiaalityöntekijät, terveydenhoitaja ja koulun muussa verkostossa johon kuuluu ohjaajat ja koulun muu henkilökunta.

- Tuutorin omat rajat ja niiden hyväksyminen: Tuutorin ei tarvitse tietää vastausta kaikkiin kysymyksiin ja hän saa tarvittaessa apua ohjaajilta jotka toimivat tuutor-toiminnassa.

Liite 5. Toisen tunnin tiivistelmä

Toinen koulutuskerta 12.2.2014

Aloitukset: Tuutorvastaavan ja varavastaavan päättäminen (vastaavana Jeanette Holanti) varavastaavan päättäminen kolmannella tunnilla.

Tuutorvastaavan ja varavastaavan tehtävät

- Ryhmän sisällä sovittujen asioiden tiedottaminen henkilökunnalle
- Tapaamisista muistuttaminen muille opiskelijoille suullisesti tai sähköisesti (Facebook ryhmä)
- Ennen kokousta Tuutorvastaava kerää muilta tuutoreilta ideoita ajankohtaisiin asioihin joita halutaan käsitellä seuraavassa tuutorkokouksessa.

Tuutor

Toisella tunnilla käsiteltiin seuraavia asioita:

Tuutortapaaminen kerran kuukaudessa

Säilytetäänkö tuutortunnusta (paita, huivi) koululla vai pitääkö jokainen huolen omastaan?

Ohjaajat muistuttavat vielä tuutortapaamisista

Perustetaan Facebook-ryhmä

Ohjaajille ilmoitus mikäli ei pääse paikalle tai myöhästyy

Tuutortunnus päällä tapaamisissa ja tapahtumissa

Ideana on että tuutorit osallistuisivat uusien oppilaiden ensimmäisiin päiviin - Tuutorit tutuksi
Henkilökunnalta tietoa mahdollisista tapahtumista joihin tuutorit liittyvät

Nimi ja logo

Koulun logo tulee näkymään tutortunnuksessa

Ehdotukset tuutornimiksi:

Valioliiga

Valkkarit

Priimukset

Vatorit

Veesarit

Tukioppilas

Tuutoroppilas-vatorit

Mikäli pitkähihainen paita hihaan teksti: Minua voi vetää hihasta.

TOP 5 tutortunnukset

1. Paita/ huppari
2. Rintamerkki
3. Liivi
4. Nauha/vyö
5. Kangaskassi

Jo esille nousseita logo-ideoita:

- Mustalle taustalle ghostbusters henginen logo jossa tuutorhahmo ja huutomerkki/kysymysmerkki
- Hahmo joka näyttää peukkua yläpuolella huutomerkkejä/kysymysmerkkejä
- Käsi josta tulee aloja ja teksti tutor

Liite 6. Kolmannen tunnin tiivistelmä

Kolmas koulutuskerta 26.2.2014

Tunnilla ehdotetuista ryhmän nimistä valittiin äänestyksellä Tuutor-opiskelija.

Logoa ideoitiin ja pohdittiin ja esille nousi pohjan väreistä toive kirkkaan värisestä pohjasta tai, että pohjan väri menisi tulevan logon värin mukaan sopivaksi. Logoa aloitettiin ideoimaan, mutta sitä jatketaan loppuun koulutuksen jälkeen kun budjetti ja lopullinen logon paikokohde ovat selvillä.

Tunnilla kokeiltiin myös dialogista reflektiota osana kouluttajien ohjaustyön arviointia. Paikalla oli ohjaajien opettaja Eija Mattila, joka kävi yhdessä ohjaajien ja havainnoitsijoiden kanssa keskustelua ohjaajien toiminnasta sekä ryhmän toiminnasta, reflektio kesti muutaman minuutin, jonka jälkeen koulutusta jatkettiin normaalisti.

Tuntia jatkettiin miettimällä erilaisia esimerkkitehtävien ratkaisuja:

Case 1

Juuso on vasta aloittanut koulun, hän on muuttamassa ensi viikon alussa asuntolaan, eikä tunne entuudestaan koulusta ketään. Häntä jännittää kovasti ja hän miettii miten saisi ajan kulumaan koulupäivien päätyttyä asuntolassa. Miten neuvoisit Juusoa?

Case 2.

Sirpa toisen vuoden opiskelija ja hänestä on alkanut tuntua, että koulunkäynti on liian rankkaa. Aamuisin on vaikea nousta ja lähteä kouluun. Ystäviin yhteydenpitokin on jäänyt vähemmälle. Sirpa tuntee nyt olonsa yksinäiseksi ja tule kertomaan mielteistään sinulle ruokatunnilla huomattuaan sinun olevan tutori. Hän toivoo neuvoja kehen ottaa yhteyttä tilanteensa takia.

Case 3.

Tuutorvälitunti on meneillään ja huomaatte yhden opiskelijan istuvan käytävällä itsekseen surullisen näköisenä. Mitä teette?

Kaikki vastaukset olivat todella hyviä ja ideoita syntyi miten eri tavoin tilanteisiin voisi puuttua tai toimia.

Liite 7. Neljännän tunnin tiivistelmä

Neljännellä kerralla käytiin läpi esimerkkitehtäviä ja harjoiteltiin tuutoreiden esittely tilannetta uusille opiskelijoille. Ensimmäinen case-tehtävä ja kolmas tehtävä olivat visuaalisesti kuvattu tässä tiivistelmässä sanallisesti kuvattuna.

Case 1.

Luokassa yksi opiskelijoista istuu syrjemmällä, huomaatte toisten opiskelijoiden puhuvan hänestä pahaa. Kuinka reagoitte? Miten puuttuisitte tilanteeseen ja ketä pyytäisitte avuksi?

Tuutorit vastasivat menevänsä tukemaan yksin istuvaa opiskelijaa, pyytämään apua koulun henkilökunnalta tilanteen selvittämiseksi tai puhumaan kiusaajalle suoraan tilanteesta.

Case 2.

Toteuttakaa pienryhmissä esittely itsestänne tuutoreina tai tuutorjoukkona uusille opiskelijoille. Jokainen pienryhmä esittää sen vuorollaan.

Esittely tilanteessa tärkeimmät tiedot tulivat esiin, mutta innostusta kehiin!

Case 3.

Yksi tuutor-opiskelijoista on vasta aloittanut tutorina ja miettii vielä mitä tehtäviä hänelle kuuluu. Mitä vastaisitte?

Tuutorit vastasivat seuraavasti: Koulun tilojen esittely, uusien koulun tavoille tutustuttaminen, neuvominen ja ohjaaminen, tukena olo uusille opiskelijoille.

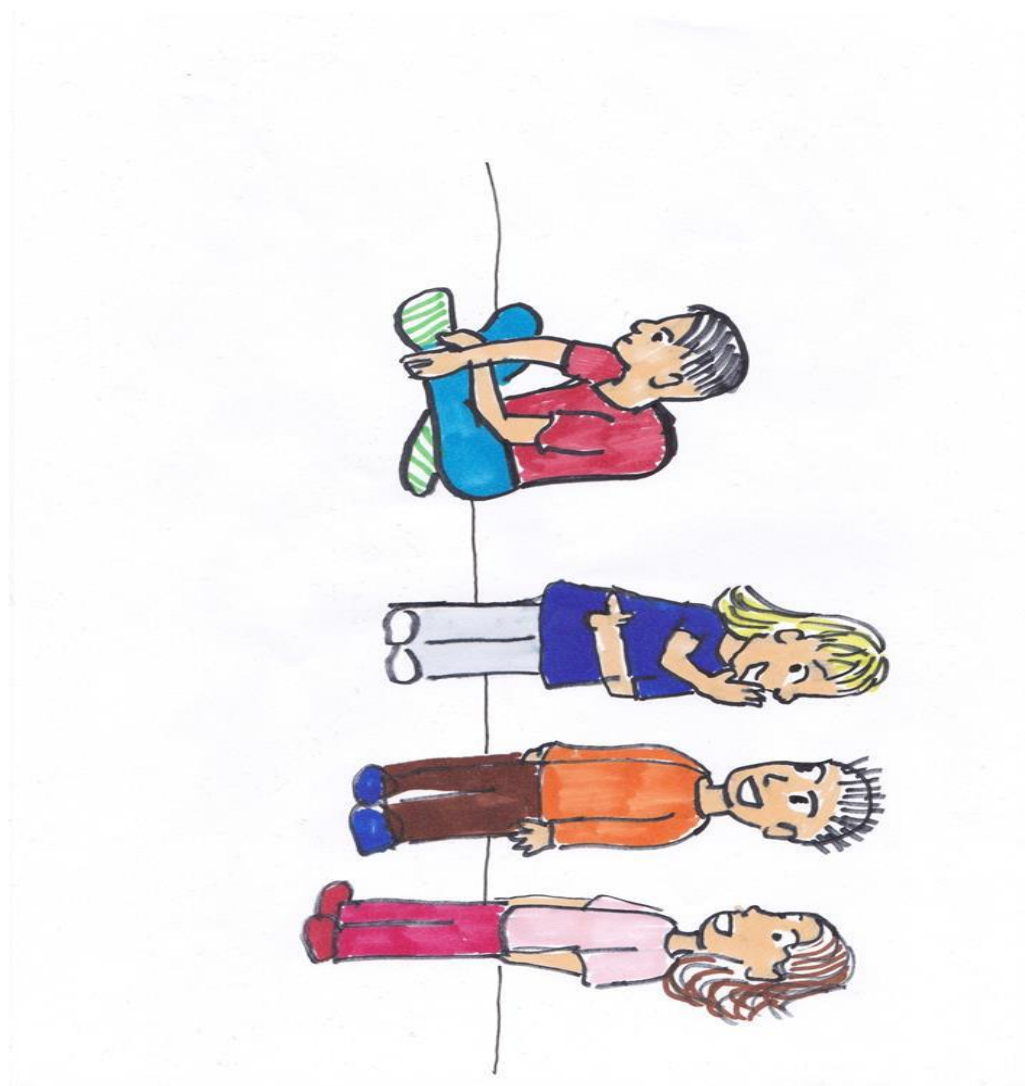
Case 4.

Millaisen tapahtuman haluaisitte järjestää uusille opiskelijoille?

Ideoina tuli änäri-peli ilta, Järvenpää tutuksi-kierros, tutor-info tiski ensimmäisiksi koulupäiviksi.

Lisäksi keskusteltiin viimeisestä kerrasta ja sen aktiviteeteistä. Keilailua ehdotettiin, mutta lopulta päädyttiin viettämään aikaa asuntolan kerhotilassa pienen syötävän kera. Tunnilla ke-rättiin myös hiukan tunnelmia edeltävän kerran reflektiosta, jossa mukana oli ohjaajien opin-näytetyön ohjaaja. Kokemuksena se koettiin hämmentäväksi.

Liite 8 Neljännen tunnin visualisoinnit



Kuva Taru Ruusuvuori



Kuva Taru Ruusuvuori

Liite 9. Todistus tuutorkoulutuksen käynnistä

TUTORKOULUTUS

On suorittanut 5 kerran tutorkoulutuksen hyväksytysti

DIPLOMA

MYÖNNETTY ____ ____, 20__

Ohjaajat

SEAL